

Evaluering af samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomheder

Delundersøgelse A: Styrkelse af samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet i små virksomheder med fokus på arbejdsmiljødrøftelse

Ourø Nielsen, Helle; Brinck, Sandy; Nielsen, Maj Britt Dahl; Grundtvig, Gry; Bühring, Tobias; Juhl, Sofie; Clematide, Bruno; Bruhn, Per; Nielsen, Klaus T.; Scheller, Vibeke Kristine; Nielsen, Kent Jacob

Publication date:
2014

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

Citation for published version (APA):

Ourø Nielsen, H., Brinck, S., Nielsen, M. B. D., Grundtvig, G., Bühring, T., Juhl, S., Clematide, B., Bruhn, P., Nielsen, K. T., Scheller, V. K., & Nielsen, K. J. (2014). *Evaluering af samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomheder: Delundersøgelse A: Styrkelse af samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet i små virksomheder med fokus på arbejdsmiljødrøftelse.*

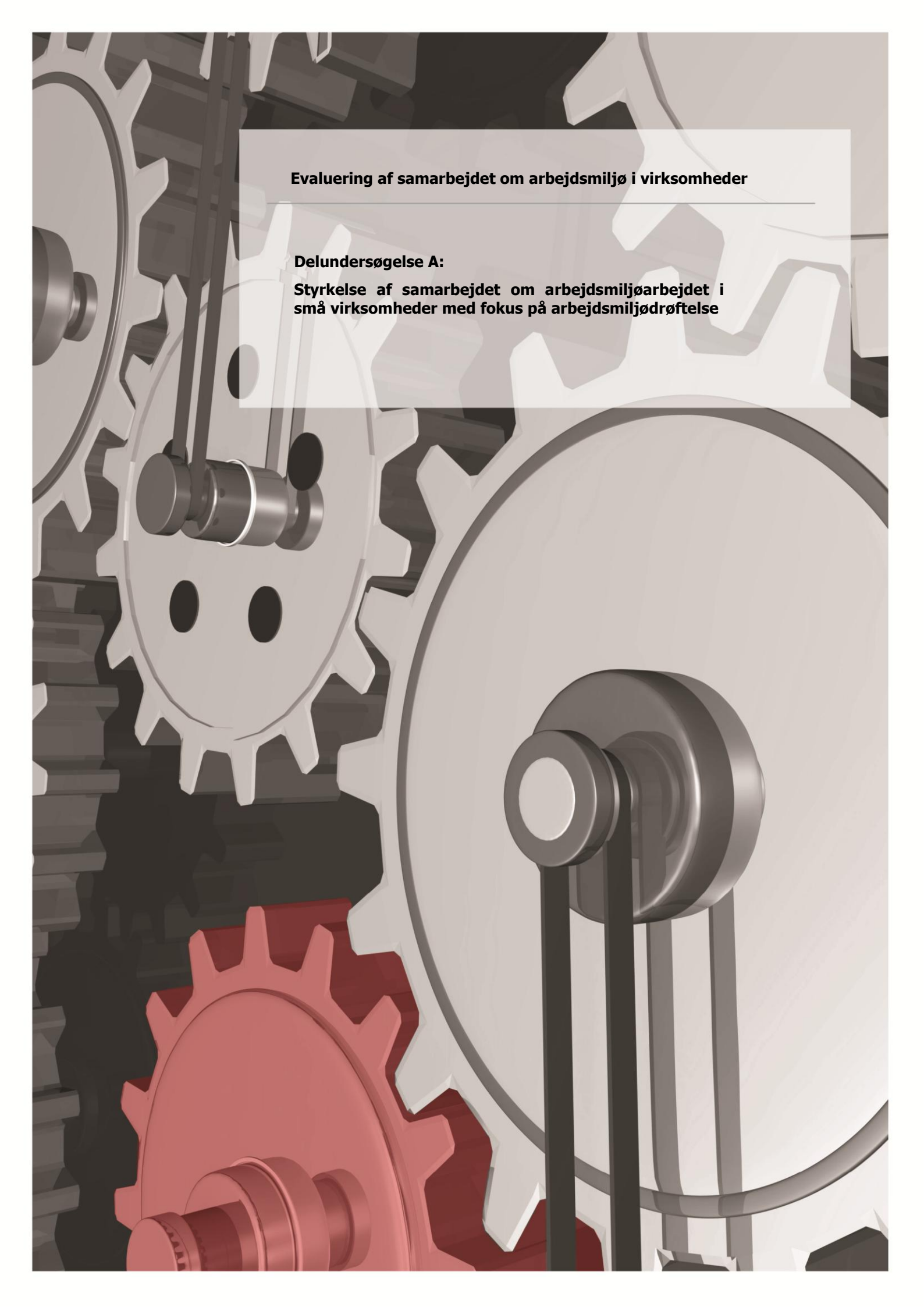
General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact rucforsk@kb.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



Evaluering af samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomheder

Delundersøgelse A:

Styrkelse af samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet i små virksomheder med fokus på arbejdsmiljødrøftelse

Rapporten er udarbejdet for Arbejdstilsynet – december 2013

Rapporten er udarbejdet af:

Oxford Research A/S

Direktør Helle Ourø Nielsen

Chefanalytiker Sandy Brinck

Analytiker Maj Britt Dahl Nielsen

Analytiker Gry Grundtvig

Analytiker Tobias Bühring

Researcher Sofie Juhl

Kubix ApS

Direktør Bruno Clematide

Konsulent Per Bruhn

Center for Arbejdslivsforskning, ENSPAC, Roskilde Universitet

Lektor Klaus T. Nielsen

Forskningsassistent Vibeke Kristine Scheller

Arbejdsmedicinsk Klinik, Regionshospitalet Herning

Souschef Kent Jacob Nielsen

Henvendelser vedrørende evalueringen kan rettes til direktør Helle Ourø Nielsen, Oxford Research

Indhold

Kapitel 1. Indledning	5
1.1 Forandringsteori	7
1.2 Metode	9
1.2.1 Udtrækning af population og stikprøve	9
1.2.2 Udsendelse af spørgeskema	9
1.2.3 Dataindsamling	10
1.2.4 Repræsentativitet	11
1.2.5 Resultaternes generaliserbarhed	11
1.2.6 Operationalisering af kontekstfaktorer	11
1.2.7 Analyse	12
Kapitel 2. Gennemførelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse	15
2.1 Bygge- og anlægsbranchen	18
2.2 Opsummering	20
Kapitel 3. Fører gennemførelse af den årlige drøftelse til, at flere medarbejdere bliver involveret i arbejdsmiljøarbejdet?	21
3.1 Hvem deltager i den årlige arbejdsmiljødrøftelse?	21
3.1.1 Medarbejderdeltagelse i den årlige drøftelse	21
3.1.2 Arbejdsgiversiden deltagelse i den årlige drøftelse	24
3.1.3 Prioritering af arbejdsmiljø og medarbejderinvolvering har betydning for involvering	25
3.2 Hvem er involveret i opfølgningen af de mål, der opstilles i arbejdsmiljødrøftelsen?	26
3.3 Vurderes det, at arbejdsmiljødrøftelserne fører til, at flere er involveret i arbejdsmiljøarbejdet end tidligere?	27
3.4 Opsummering	28
Kapitel 4. Fører gennemførelse af den årlige drøftelse til, at virksomheden arbejder mere systematisk med sit arbejdsmiljø?	31
4.1 Hvad skal arbejdsmiljøarbejdet omhandle og hvorfor?	31
4.2 Hvordan skal arbejdsmiljøarbejdet gribes an?	34
4.3 Er arbejdsmiljøarbejdet brancheafhængigt?	40
4.4 Opsummering	43
Kapitel 5. I hvilket omfang vurderer virksomheden (respondenten), at de principper, der ligger bag kravene om den årlige drøftelse, bidrager til, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer bedre?	45
5.1 Opsummering	51

Kapitel 6. Konklusion	53
------------------------------------	-----------

Kapitel 1. Indledning

Nærværende arbejdsrapport er en af fem arbejdsrapporter, der med hvert sit undersøgelsesfokus bidrager til en samlet evaluering af implementeringen af de nye regler vedrørende arbejdsmiljøarbejdets organisering (AMO). De nye AMO-regler trådte i kraft den 1. oktober 2010, hvorved virksomhederne ved dataindsamlingstidspunktet har haft to et halvt år til implementeringen. Den samlede evaluering skal både kortlægge, hvorvidt de nye regler er implementeret og med hvilken effekt. Såvel analyserne i arbejdsrapporterne for hver delundersøgelse som hovedrapportens analyser vil, hvor det er muligt, blive perspektiveret ved brug af resultaterne fra Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats (VAI) foretaget af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i 2012.

Evalueringen er foretaget af et konsortium bestående af Oxford Research, Kubix, Center for Arbejdslivsforskning på RUC og Regionshospitalet Herning, Arbejdsmedicinsk Klinik. Evalueringen er gennemført i perioden december 2012 – december 2013.

I nedenstående tabel 1.1 gives et overblik over de fem arbejdsrapporters fokus.

Tabel 1.1: Overblik over delundersøgelser

Arbejdsrapport	Undersøgelsesfokus
Arbejdsrapport A	Arbejdsrapporten sætter fokus på styrkelse af samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet i virksomheder med to til ni ansatte. Arbejdsrapporten har særligt fokus på den årlige arbejdsmiljødrøftelse herunder udbredelsen samt udbyttet af denne.
Arbejdsrapport B	Arbejdsrapporten sætter fokus på det strategiske arbejdsmiljøarbejde og organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i virksomheder, der kan betragtes som frontløbere i forhold til intentionerne bag de nye AMO-regler.
Arbejdsrapport C1	Arbejdsrapporten sætter fokus på udbredelse, indhold, kvalitet og effekt af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.
Arbejdsrapport C2	Arbejdsrapporten sætter fokus på ændringer i AMO, herunder hvilken betydning det har for AMO-medlemmernes tid til arbejdsmiljøarbejdet samt kontakt til kolleger og medarbejdere.
Arbejdsrapport D	Arbejdsrapporten er en selvstændig kortlægning af den supplerende uddannelse i AMO-medlemmernes første funktionsår.

Kilde: Oxford Research 2013

Delundersøgelse A har små virksomheder med to-ni ansatte som sit genstandsfelt med det formål at afdække, hvorvidt de nye regler har styrket samarbejdet omkring arbejdsmiljøarbejdet med fokus på den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Delundersøgelse A adskiller sig hermed fra de øvrige delundersøgelser med sit fokus på små virksomheder og deres særlige vilkår samt regler.

Det er nyt, at de små virksomheder skal afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, men for virksomheder med mere end 20 ansatte har det tidligere regelsæt haft krav om et sikker-

hedsudvalg med kvartalsvise møder¹. For de små virksomheder er den årlige arbejdsmiljødrøftelse således en skærpelse af kravene, mens det for de større virksomheder kan opleves som en lempelse.

Undersøgelsen skal besvare følgende fire undersøgelsesspørgsmål:

1. Fører gennemførsel af den årlige drøftelse til, at flere medarbejdere bliver involveret i arbejdsmiljøarbejdet?
2. Fører gennemførsel af den årlige drøftelse til, at virksomheden arbejder mere systematisk med sit arbejdsmiljø?
3. I hvilket omfang bliver de drøftede emner omsat til konkrete arbejdsmiljøinitiativer i virksomheden?
4. I hvilket omfang vurderer virksomheden (respondenten), at de principper, der ligger bag kravene om den årlige drøftelse, bidrager til, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer bedre?

Til besvarelse og uddybning af disse fire spørgsmål afdækker undersøgelsen ligeledes en række mere deskriptive forhold omkring arbejdsmiljødrøftelsen:

- Hvilke arbejdsmiljøemner der har indgået i drøftelsen
- Hvilke emner der opfattes som vigtige (er prioriteret) af virksomheden
- Hvordan problemstillinger om virksomhedens generelle drift, der inddrages i den årlige drøftelse
- Hvorvidt APV-arbejdet indgår i den årlige drøftelse
- Hvordan virksomheden tilrettelægger arbejdsmiljøarbejdet, herunder om de har:
 - Planlagt indhold for arbejdsmiljøarbejdet i det kommende år
 - Fastlagt hvordan arbejdsmiljøarbejdet skal foregå
 - Fastlagt mål for det kommende år
 - Om der er fulgt op på mål fra det foregående år
 - Vurderet om man har fornødne sagkunderskaber
- Hvem der har været involveret i drøftelsen og opfølgningen herpå
- Hvordan emnerne i den årlige drøftelse forholder sig til de arbejdsmiljøbeslutninger, der har været aktuelle i det efterfølgende år.

I og med at bygge- og anlægsbranchen har særlige arbejdsvilkår med midlertidige og skiftende arbejdspladser, har delundersøgelsen et særligt fokus på virksomheder inden for denne branche.

Nærværende arbejdsrapport er struktureret efter de fire undersøgelsesspørgsmål. I **kapitel 2** præsenteres grundlaget for de efterfølgende analyser, idet analyserne i dette kapitel fokuserer på, hvorvidt virksomhederne har gennemført den årlige drøftelse, samt hvordan drøftelsen er blevet gennemført. I **kapitel 3** vil undersøgelsesspørgsmål 1 blive analyseret, mens **kapitel 4** besvarer undersøgelsesspørgsmål 2 og 3, og **kapitel 5** besvarer undersøgelsesspørgsmål 4. I besvarelsen af undersøgelsesspørgsmålene vil de mere deskriptive spørgsmål indgå som en del af grundlaget for analyserne. Endelig vil rapporten ende ud i en konklusion i **kapitel 6**.

Forud for besvarelsen af undersøgelsesspørgsmålene vil indhold samt anvendelsen af en forandringsteori blive præsenteret. Ligesom delundersøgelsens metodiske grundlag vil blive beskrevet forud for selve analysen i afsnit 1.2.

¹ §15 i BEK nr 575 af 21/06/2001

1.1 Forandringsteori

Evalueringen foretages ved, at der forud for dataindsamling og analyse opstilles en antagelse om, hvordan den årlige arbejdsmiljødrøftelse modtages og virker i virksomhederne. Ved at fremlægge disse antagelser i en forandringsteori bliver det muligt empirisk at vurdere, hvorvidt antagelserne af-/bekræftes, samt hvilke forhold der påvirker antagelsernes holdbarhed i virkeligheden. I dette afsnit fremlægges disse antagelser i en forandringsteori, som danner grundlaget for evalueringens efterfølgende vurderinger.

Delundersøgelse A har som nævnt sit særkende ved at have små virksomheder som sit genstandsfelt med særsomt fokus på de årlige arbejdsmiljødrøftelser og deres påvirkning af arbejdsmiljøarbejdets systematik og helhedsorienterede sigte.

Forandringsteorien fremgår af figur 1.1 og illustrerer **forventningen om en virkningskæde** fra arbejdsmiljødrøftelse til forbedret arbejdsmiljøindsats i virksomheden.

For hvert led i virkningskæden er det præciseret, hvilket fokus analysen vil have. Når det således afdækkes, hvorvidt arbejdsmiljødrøftelsen er gennemført, sker dette naturligvis først og fremmest ud fra et simpelt ja/nej-svar, men samtidig afsøges, hvordan drøftelsen er foretaget, og hvem der har deltaget i drøftelsen. På samme vis er der for de øvrige led i virkningskæden opstillet fokuspunkter til vurdering af det konkrete led.

Det særskilte fokus på bygge- og anlægsbranchen understreger, at arbejdsmiljødrøftelserne i såvel form, indhold og effekt ikke kan isoleres fra konteksten. Det forventes således at have betydning, om der er tale om en frisørsalon eller en byggeplads. Ligeledes er de nye regler meget fleksible i forhold til, hvordan arbejdsmiljødrøftelsen foretages. Evalueringen anskuer derfor hverken virksomheder, medarbejdere eller de årlige arbejdsmiljødrøftelser som faste og ensartede størrelser.

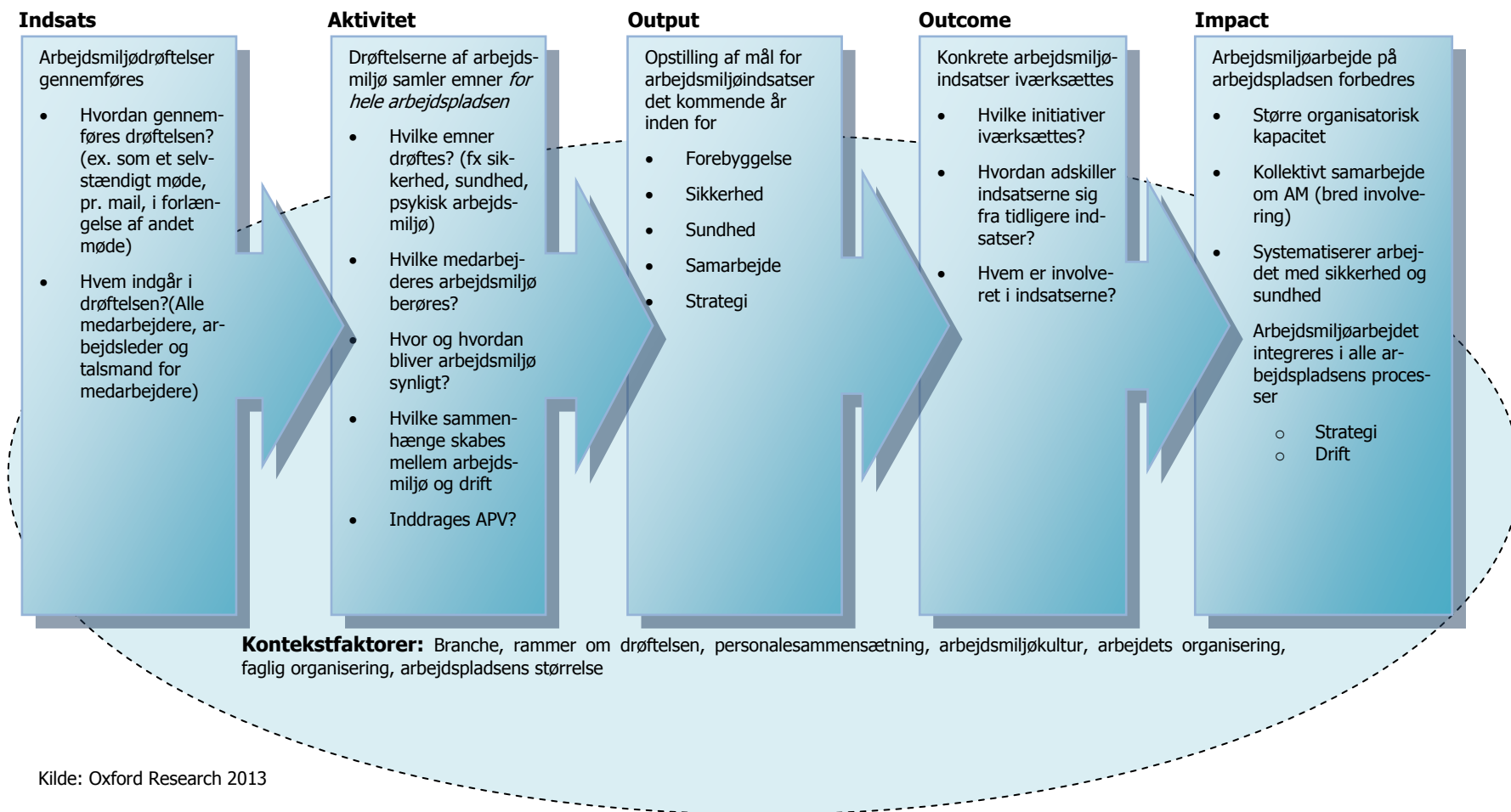
Hvert led af virkningskæden forventes således at påvirkes af en række **kontekstuelle forhold**. Kontekstfaktorerne er illustreret i figuren som det ovale element, hvorved det fremgår, at de kontekstuelle forhold vil være til stede i alle forandringsteoriens led og hermed kan have indflydelse på alle led. Udover branche vil andre objektive forhold såsom personalesammensætning indgå som kontekstfaktorer.

Analysens fokus på kontekstfaktorer vil bidrage til at udpege hhv. fremmende og hæmmende faktorer i forhold til, om arbejdsmiljødrøftelserne gennemføres, hvilke emner drøftelsen omhandler, og hvordan virksomheden anvender drøftelserne i forhold til arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden (fx opstilling af mål, iværksættelse af indsatser m.v.).

En afgørende fordel ved at foretage evalueringen på baggrund af en teoretisk forventning (forandringsteorien), som efterfølgende testes empirisk, er, at hvis analysens resultater ikke svarer til forventningerne, kan analysen stille skarpt på, om (og hvor) der sker **implementeringsfejl**, eller om der er tale om egentlige **teorifejl**: at antagelsen om, hvordan de forskellige led i forandringsteorien påvirker hinanden, er forkert.

I det kommende afsnit udfoldes det metodiske grundlag for testen af den opstillede forandringsteori.

Figur 1.1: Forandringsteori for den årlige arbejdsmiljødrøftelse i små arbejdspladser.



1.2 Metode

Delundersøgelse A afdækker, om der er sket en styrkelse af samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet i små virksomheder (to-ni ansatte) med fokus på den årlige arbejdsmiljødrøftelse som følge af de nye AMO-regler. Analysen baseres på en web-baseret spørgeskemaundersøgelse blandt arbejdsmiljø- og ledelsesrepræsentanter i danske virksomheder. Spørgeskemaet er udsendt til en tilfældig stikprøve udvalgt blandt alle danske virksomheder med 2-9 ansatte. I det følgende beskrives metoden bag spørgeskemaundersøgelsen.

1.2.1 Udtrækning af population og stikprøve

Arbejdstilsynet havde følgende krav til undersøgelsen:

- skal som minimum inkludere 500 virksomheder, der har gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvoraf 20 % skal være bygge-/anlægsvirksomheder
- besvarelser fra ledelses- og medarbejderrepræsentanter skal som minimum hver især udgøre 40 %

Virksomhederne blev udtrukket via databasen Experian, som er baseret på CVR-registeret. I Experian findes ikke oplysninger om antal ansatte på virksomheden (CVR-nr.) - kun på de enkelte arbejdspladser (p-nr.). Derfor udtrak evaluator *arbejdspladser* med 2-9 ansatte og har senere renset data for arbejdspladser, der var en del af en større virksomhed².

Populationen blev ligeledes udtrukket med et kriterium om, at der skulle være en oplyst e-mailadresse på arbejdspladsen. Sidstnævnte var nødvendigt for at kunne udsende spørgeskemainvitationerne. Færøske/grønlandske arbejdspladser, private husholdninger, fast ejendom samt dødsboer blev ligeledes frasorteret.

Ud fra disse kriterier blev 33.884 arbejdspladser udtrukket, heraf 3.724 bygge- og anlægsarbejdspladser. Efterfølgende blev data renset for duplikater, som var ens på p-nummer og arbejdspladsnavn samt ugyldige e-mailadresser.

Efter endt datarensning bestod populationen af 30.090 arbejdspladser, hvoraf 3.667 var bygge- og anlægsarbejdspladser.

Af populationen blev en stikprøve på 5.000 arbejdspladser (heraf 614 fra bygge-/anlægsvirksomheder) udtrukket.

Inden arbejdspladserne blev inviteret til at deltage i undersøgelsen, blev det tjekket, hvorvidt stikprøven var repræsentativ ud fra følgende variable: brancher og regioner. På begge variable var stikprøven repræsentativ³.

1.2.2 Udsendelse af spørgeskema

Spørgeskemaet blev udsendt til en stikprøve af danske virksomheder med 2-9 ansatte. I hver virksomhed havde i alt fire medarbejdere og/eller ledelsesrepræsentanter mulighed for at besvare spørgeskemaet via et web-baseret link. Spørgsmål om den årlige drøftelse

² I spørgeskemaets introduktionstekst har evaluator endvidere gjort opmærksom på, at spørgeskemaundersøgelsen var målrettet virksomheder med 2-9 ansatte.

³ Stikprøvens repræsentativitet blev testet med χ^2 -test.

er i spørgeskemaet afgrænset til den seneste drøftelse for at sikre, at respondenterne kunne huske, hvad der skete.

Da der efter to uger ikke var tilstrækkeligt med svar, der opfyldte de ovenstående kriterier, udtrak evaluator endnu en stikprøve på 3.500 arbejdspladser (heraf 1.500 fra bygge-/anlægsvirksomheder) og udsendte spørgeskemaet til den nye stikprøve. Således modtog i alt 8.500 arbejdspladser et spørgeskema (heraf 2.114 fra bygge-/anlægsvirksomheder). Ved udtræk af denne yderligere stikprøve blev ovenstående rensningskriterier ligeledes anvendt, og stikprøven blev testet på repræsentativitet. Arbejdspladser fra bygge- og anlægsbranchen blev testet for repræsentativitet i forhold til antal ansatte og geografi. Begge dele af stikprøven var repræsentativ på de udvalgte variable.

Endelig gennemførte evaluator en målrettet telefonopfølgning til de inviterede arbejdspladser for at sikre en mere ligelig fordeling af ledelses- og medarbejderrepræsentanter (ledelsesrepræsentanterne var overrepræsenteret i den web-baserede spørgeskemaundersøgelse).

1.2.3 Dataindsamling

Spørgeskemaundersøgelsen blev lukket den 5. september 2013.

I alt modtog evaluator besvarelser fra 1.360 respondenter. Evaluator frasorterede alle besvarelser fra respondenter, som angav, at der var mere end ni ansatte på virksomheden. Slutteligt gennemgik evaluator manuelt, at arbejdspladsen ikke var en del af en større virksomhed.

Efter rensning af data indeholder datamaterialet besvarelser fra **1.044** respondenter fordelt på **844** virksomheder (svarende til en svarprocent på 10 %); heraf kommer **181** af respondenter fra bygge-/anlægsvirksomheder fordelt på **163** virksomheder. 523 af virksomhederne har gennemført den årlige drøftelse, heraf 112 bygge-/anlægsvirksomheder svarende til 21 %.

Datamaterialet indeholder ligeledes besvarelser fra 40 % fra medarbejdersiden og 59 % fra arbejdsgiversiden. 1 % svarer andet, hvilket dækker over kategorier, der ikke kan omkodes til hhv. medarbejder- og ledelsessiden.

Tabel 1.2 giver et overblik over karakteristika for henholdsvis respondenterne og virksomhederne i delundersøgelse A. Informationerne er opgjort både for respondenter og virksomheder, idet der i arbejdsrapporten foretages analyser på begge niveauer afhængigt af undersøgelsesspørgsmål.

Tabel 1.2. Respondenternes og virksomhedernes karakteristika

		Respondenter (n=1044)		Virksomheder (n=844)	
		Procent	Antal	Procent	Antal
Branche	Bygge/anlæg	17 %	181	19 %	164
	Øvrige	83 %	863	81 %	680
Virksomhedens størrelse (antal ansatte)	2-3 ansatte	31 %	326	33 %	282
	4-6 ansatte	44 %	463	44 %	368
	7-9 ansatte	24 %	255	23 %	194
Region	Nordjylland	11 %	112	10 %	86
	Midtjylland	23 %	243	24 %	204
	Syddanmark	21 %	214	20 %	172
	Hovedstaden	31 %	324	29 %	247
	Sjælland	14 %	151	16 %	135

Arbejdspladstype	Private	87 %	911	89 %	749
	Offentlige	13 %	133	11 %	95
Arbejds miljø- eller ledelses-repræsentant	Arbejds miljørep.	40 %	419	32 %	270
	Ledelsesrep.	59 %	613	67 %	566
	Andet	1 %	12	1 %	8

Kilde: Oxford Research 2013

1.2.4 Repræsentativitet

Datamaterialet er ikke repræsentativt for danske arbejdspladser med 2-9 ansatte, da data er indsamlet ud fra en række specifikke kriterier til datamaterialet:

- Besvarelser fra minimum 500 virksomheder, der har gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvoraf ca. 20 % skulle være bygge- og anlægs virksomheder.
- Svar fra både arbejdsgiver- og medarbejderside, således at ingen af parterne var repræsenteret med færre end 40 % af svarerne, hvilket betød en særlig målrettet opfølgning for at få besvarelser, der dækker kriterierne.

Således er der en overrepræsentativitet i datamaterialet af bygge- og anlægs virksomheder.

1.2.5 Resultaternes generaliserbarhed

Som beskrevet i afsnittet ovenfor er virksomhederne i denne undersøgelse udvalgt efter en række forudbestemte kriterier. Virksomhederne er ikke tilfældigt udvalgt (som fx i undersøgelse C & D), og resultaterne kan ikke direkte generaliseres til alle små virksomheder med 2-9 ansatte i Danmark.

Med en svarprocent på 10 % er der også risiko for, at der er selektionsbias ift. hvilke virksomheder, der har valgt at deltage i undersøgelsen eller ej. Dette er en risiko, der gælder generelt, når det er frivilligt at deltage i spørgeskemaundersøgelser. Her kan rykkerprocedurerne dog også spille en vigtig rolle ift. svarprocenten. I undersøgelsen *Virksomhedernes Arbejds miljøindsats* (VAI), hvor svarprocenten var på 33 % for virksomheder med 1-9 ansatte, bestod rykkerproceduren både af en skriftlig rykker (med udsendelse af spørgeskema i papirform) efterfulgt af både en telefonisk og en skriftlig rykker.

Evaluators opfordrer derfor til, at resultaterne fortolkes med en vis forsigtighed i forhold til, hvordan det generelt ser ud på små virksomheder i Danmark.

1.2.6 Operationalisering af kontekstfaktorer

I spørgeskemaundersøgelsen afdækkes en række kontekstfaktorer, som i henhold til undersøgelsens forandringsteori (se afsnit 1.1) kan have indflydelse på den årlige arbejdsmiljødrøftelse, og hvordan denne påvirker arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne. Nogle kontekstfaktorer er meget konkrete og lette at afdække og er trukket fra Experian fx branchetilhørsforhold. Andre kontekstfaktorer er afdækket via spørgeskemaet. Tabel 1.3 viser, hvordan de pågældende kontekstfaktorer er operationaliseret i spørgeskemaet.

Tabel 1.3		
Kontekstfaktor	Spørgsmål	Vurderingsaspekt
Stilling	Hvad er din stilling i virksomheden?	Faktum
Virksomhedens størrelse	Hvor mange ansatte er der i virksomheden?	Faktum
Arbejds miljø-/sikkerhedsrep.	Har medarbejderne på arbejdspladsen en arbejds miljø-/sikkerhedsrepræsentant?	Faktum
Tillidsrepræsentant	Har medarbejderne på arbejdspladsen en tillidsrepræsentant?	Faktum
Virksomhedens arbejdsmiljøkultur	Hvor enig er du i følgende udsagn: <ul style="list-style-type: none"> • Ledelsen prioriterer generelt arbejdsmiljøet i virksomheden højt • Medarbejderne prioriterer generelt arbejdsmiljøet i virksomheden højt • Ledelsen har en høj viden om arbejdsmiljøet i virksomheden • Medarbejderne har en høj viden om arbejdsmiljøet i virksomheden • Medarbejderne inddrages ved nye organisatoriske ændringer som fx omstruktureringer, nye mødeformer o.l. • Medarbejderne inddrages ved vigtige beslutninger i virksomheden, som fx indførelse af ny teknologi, indkøb af nyt udstyr, ombygninger o.l. 	Vurdering Vurdering Vurdering Vurdering Vurdering Vurdering
Udearbejdspladser	<ul style="list-style-type: none"> • Hvor ofte arbejder de ansatte i virksomheden på udearbejdspladser? • Hvor mange af virksomhedens ansatte arbejder som regel på samme udearbejdssted? 	Faktum Faktum
Virksomhedens udvikling	<ul style="list-style-type: none"> • Har virksomheden fået færre eller flere ansatte inden for de seneste tre år? • Har virksomheden øget eller mindsket sin omsætning inden for de seneste tre år? 	Faktum Faktum
Virksomhedens primære faggruppe	Tilhører de fleste i virksomheden samme faggruppe (hvilket uddannelsesniveau)?	Faktum

Kilde: Oxford Research 2013

1.2.7 Analyse

De fleste analyser er foretaget på virksomhedsniveau for at udsige, hvorledes virksomhederne i datamaterialet har handlet på arbejdsmiljøområdet. Dette gør sig gældende for analyser, der indeholder faktuelle spørgsmål fx *"Har I gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse i din virksomhed?"*, *"Hvornår gennemførte I den seneste årlige arbejdsmiljødrøftelse?"* m.fl. For disse spørgsmål gælder det, at enten arbejdsgiverens eller arbejdslederens besvarelse benyttes. I og med at der for hver virksomhed kan være besvarelser fra flere respondenter, skal der foretages et valg mellem respondenter. Valget af arbejdsgiver/arbejdsleder som den afgørende respondent beror på, at arbejdsgiveren/arbejdslederen vurderes at have et større overblik over virksomhedens forskellige

fora og møder. Hvis der kun er besvarelse fra en medarbejderrepræsentant i den pågældende virksomhed, er det dennes besvarelse, der benyttes.

Det kan anføres, at arbejdsgiver/arbejdsleder har en interesse i at fremstå mere positivt, end realiteten er. Derfor er der foretaget test af, om resultatet afviger mellem medarbejder og arbejdsgiver/arbejdsledere. Der viste sig ingen nævneværdige forskelle, og ingen af forskellene er statistisk signifikante. Da svarene på disse spørgsmål opfattes som faktuelle oplysninger, vurderes det ikke at give en skævvridning af data, at det på virksomhedsniveau er arbejdsgiverens besvarelse, der benyttes.

Ligeledes knytter en række analyser i rapporten an til de faktuelle spørgsmål bl.a. analyser af, hvilke kontekstfaktorer der har betydning for, om virksomheden gennemfører den årlige drøftelse. For faktuelle kontekstfaktorspørgsmål (jf. tabel 1.2) gælder det, at arbejdsgiverens besvarelse primært er brugt. For spørgsmål, hvor respondenterne skal *vurdere* et aspekt i virksomheden (jf. tabel 1.2), benyttes gennemsnittet af besvarelser fra de enkelte virksomheder. Dette er valgt for at sikre lige repræsentation fra A- og B-side samt for at lægge analyserne så tæt op af VAI-undersøgelsen som muligt, hvor denne metode er benyttet.

Enkelte analyser rapporteret i rapporten er foretaget på respondentniveau. For disse analyser er det således kun muligt at udsige noget på respondentniveau. Surveyen er foretaget på respondentniveau, hvorfor der er virksomheder, der optræder med mere end en besvarelse i datamaterialet. Da der ikke er tale om særlig mange virksomheder, hvor dette er tilfældet, vurderes det af evaluatoren, at dette ikke udgør en skævvridning, som det er nødvendigt at tage højde for i analyserne.

Der foretages chi2-tests (enten Pearson chi2 eller Fisher's exact test) for at undersøge, om de forskelle, der findes mellem virksomhederne/respondenterne i analyserne, er statistisk signifikante.

Der bliver desuden testet for kontekstfaktorernes betydning for undersøgelsens resultater. For hvert undersøgelsesspørgsmål foretages chi2-tests for samtlige kontekstvariables indflydelse på resultaterne af undersøgelsen. Udelukkende de variable, der har en betydning (viser signifikans), vil blive fremhævet i de enkelte kapitler.

De fleste analyser vil ligeledes blive gennemført på brancheniveau for at se, om der er forskel på bygge- og anlægsbranchens og øvrige branchers besvarelser. For nogle spørgsmål vil denne analyse blive beskrevet i forlængelse af de øvrige fund inden for samme spørgsmål, mens brancheanalyserne andre steder i rapporten vil blive behandlet i særskilte underafsnit, hvor dette vurderes at give bedst mening.

1.2.7.1 Sammenligning med VAI-data

Idet delundersøgelse A skal vurdere, hvorvidt de nye AMO-regler er implementeret, og hvilken virkning de har for virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde, vil resultater om den årlige arbejdsmiljødrøftelse blive perspektiveret ved brug af resultaterne fra Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats (VAI) foretaget af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i 2012.

Det er dog vigtigt at holde sig for øje, at de to undersøgelser - grundet metodiske forskelle i bl.a. dataindsamlingen og spørgsmålsformuleringen - ikke er helt sammenlignelige. Forskelle i resultaterne vil derfor i nogen grad kunne tilskrives disse metodiske forskelle og ikke alene en tidsmæssig udvikling.

Her følger en kort beskrivelse af de hovedområder, hvor de to undersøgelser adskiller sig:

- VAI-data er indhentet via en webbaseret- og en papirbaseret survey, mens AMO udelukkende er baseret på en websurvey.
- I de små virksomheder med færre end ni ansatte kunne VAI kun besvares af én person, mens større virksomheder kunne udfylde to skemaer.

Statistiske begreber

Statistisk signifikans: Evaluator har gennemført statistiske test på, om der er sammenhæng mellem kontekstfaktorerne og implementeringen af de nye regler, og om der er forskel mellem bygge- og anlægsvirksomheder og øvrige virksomheder. Testen viser, om de observerede forskelle er statistisk signifikante – hvilket betyder, at de observerede forskelle (fx mellem bygge- og anlægsvirksomheder og de øvrige) ikke er udtryk for en tilfældighed.

Om en forskel er statistisk signifikant eller ej, afhænger særligt af to forhold: stikprøvens størrelse og størrelsen af den observerede forskel. I meget små stikprøver skal der en relativt stor forskel til, førend man kan afvise, at forskellen er tilfældig (at den er statistisk insignifikant). I store stikprøver kan man derimod lettere påvise statistisk signifikante forskelle – også selvom forskellene er relativt små.

I evalueringen benyttes et 95 % sikkerhedsinterval for alle de statistiske analyser.

Kapitel 2. Gennemførelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse

I små virksomheder med op til ni ansatte er det ikke en pligt at have en arbejdsmiljøorganisation (AMO), dog er der regler for, at arbejdet udføres og foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Dette er arbejdsgiverens ansvar, mens ledelse og ansatte har pligt til at samarbejde om arbejdsmiljøet. Ifølge vejledningen til virksomheder med op til ni ansatte skal samarbejdet foregå således: *"I det daglige foregår samarbejdet ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere. Én gang om året skal der holdes en arbejdsmiljødrøftelse."*⁴

Ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal det kommende års samarbejde tilrettelægges, og det seneste års samarbejde skal følges op. Derudover skal drøftelsen handle om, hvordan det står til med arbejdsmiljøarbejdet, samt hvilke udfordringer virksomheden står over for. Dermed er formålet med drøftelsen at tilrettelægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt.

Ifølge vejledningen, kan virksomheden *"frit vælge, hvordan den årlige drøftelse skal foregå. Det kan være som et selvstændigt møde, eventuelt et internet- eller videomøde, eller det kan holdes mere uformelt, hvor deltagerne fx kommunikerer via mails. Man kan også tage drøftelsen i forbindelse med et andet møde eller en begivenhed, hvor arbejdsgiveren og de ansatte allerede er samlet"*.

For at undersøge hvorvidt gennemførelsen af den årlige drøftelse har betydning for arbejdsmiljøarbejdet, er det relevant først at afdække, om den årlige drøftelse bliver gennemført.

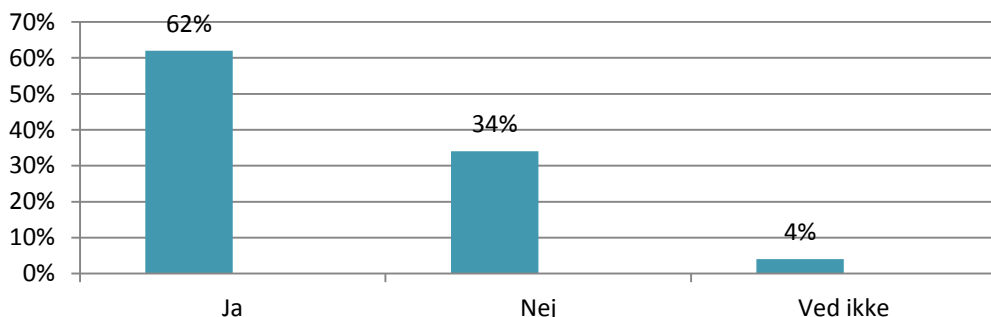
I dette kapitel behandles eventuelle forskelle mellem bygge- og anlægsbranchen og øvrige brancher i et selvstændigt afsnit til sidst i kapitlet.

62 % af virksomhederne har gennemført en årlig arbejdsmiljødrøftelse

Som det ses af figur 2.1, har 62 % af virksomhederne gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse. 34 % af virksomhederne angiver, at den ikke er blevet gennemført, og 4 % ved ikke, om den er blevet gennemført. Som beskrevet i metodeafsnittet skal dette resultat tolkes med øje for risikoen for selektionsbias, hvor virksomheder, som ikke har gennemført drøftelsen, kan antages at være mindre villige til at udfylde spørgeskemaet.

⁴<https://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger-mv/ovrige-omrader/f-3-1-samarbejde-i-arbejdspladser-med-hoejst-ni-ansatte/f31-samarbejde-i-arbejdspladser-med-hoejst-ni-ansatte.aspx>

Figur 2.1 :Har I gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse i din virksomhed?



Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget på virksomhedsniveau.

n = 844

Resultatet stemmer overens med VAI-data, hvor 64 % af virksomhederne med 1-9 ansatte har svaret, at 'Repræsentanter for medarbejdere og ledelse inden for det seneste år har drøftet indholdet af det kommende års samarbejde om sikkerhed og sundhed'⁵.

Om drøftelsen er gennemført, er i denne undersøgelse opgjort ved at benytte arbejdsgiverens eller arbejdslederens besvarelse, og hvis der kun er besvarelse fra en medarbejderrepræsentant i den pågældende virksomhed, er dennes besvarelse benyttet.

VAI-data er opgjort anderledes, idet den årlige arbejdsmiljødrøftelse opgøres som gennemført, hvis én eller flere respondenter i virksomheden har angivet, at de har gennemført den årlige drøftelse.

Besvarelsene indsamlet i nærværende spørgeskemaundersøgelse på dette spørgsmål er derfor også behandlet ud fra VAI's metode for herved at teste, om opgørelsesmetoden i sig selv forvrænger billedet. I denne test blev det fundet at med samme opgørelsesmetode, som VAI anvender, har 62 % af virksomhederne gennemført den årlige drøftelse. Der er således ingen forskel på de to opgørelsesmetoder, og testen understøtter derved, at anvendelsen af arbejdsgiver/arbejdsleder som primær respondent ikke forvrænger resultatet.

Behovet for den valgte opgørelsesmetode opstår i og med, at nærværende evaluering ofte vil have behov for at kunne udsige resultater på virksomhedsniveau.

Spørgsmålet i VAI-undersøgelsen er ligeledes stillet anderledes end i nærværende undersøgelse. I VAI-undersøgelsen spørges til drøftelsen inden for det seneste år. Det er derfor relevant at afdække, hvor mange af virksomhederne i denne undersøgelse, der angiver at have gennemført den årlige drøftelse, som har gjort dette inden for det seneste år.

Endelig er det opgjort på henholdsvis medarbejder- og ledelsesbesvarelser, hvorvidt drøftelsen i de pågældende virksomheder er blevet afholdt. Der er ingen forskel på ledelses- og medarbejderbesvarelser.

Den seneste drøftelse er typisk afholdt inden for det sidste år

De virksomheder, der har angivet, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse er blevet gennemført, er efterfølgende blevet spurgt om, hvornår drøftelsen blev gennemført. Som det ses af tabel 2.1, angiver størstedelen (91 %), at drøftelsen blev gennemført i løbet af det seneste år. 7 % angiver, at drøftelsen blev gennemført for over et år siden, og 2 % ved

⁵ Ved ikke er dog frasorteret fra VAI-beregningerne.

det ikke/husker det ikke. Det svarer til, at 56 % af samtlige virksomheder i nærværende undersøgelse har gennemført den årlige drøftelse inden for det seneste år. Det stemmer nogenlunde overens med VAI-undersøgelsen, hvor det blev fundet, at 64 % af virksomhederne med 1-9 ansatte angav, at 'Repræsentanter for medarbejdere og ledelse inden for det seneste år har drøftet indholdet af det kommende års samarbejde om sikkerhed og sundhed'.

95 % af respondenterne fra virksomheder, som har angivet, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse er blevet gennemført, angiver, at de selv deltog i den seneste årlige arbejdsmiljødrøftelse⁶.

Tabel 2.1: Hvornår gennemførte I den seneste årlige arbejdsmiljødrøftelse?

For 0-3 måneder siden	34 %
For 4-6 måneder siden	35 %
For 7-12 måneder siden	22 %
For 1-1½ år siden	5 %
For mere end 1½ år siden	2 %
Ved ikke/Husker ikke	2 %
Antal (n)	523

Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget på baggrund af de virksomheder, der har gennemført den årlige drøftelse.

Arbejdsmiljødrøftelsen foregår oftest som et selvstændigt møde eller i forlængelse af et andet møde

Respondenterne blev også spurgt om, hvordan den seneste drøftelse blev afholdt. Som det ses af fordelingen i tabel 2.2, bliver langt størstedelen af møderne afholdt som enten selvstændige møder eller i forlængelse af andre møder. 41 % af virksomhederne har afholdt den årlige arbejdsmiljødrøftelse som et selvstændigt møde, og 51 % angiver, at drøftelsen blev afholdt i forlængelse af et andet møde. De mere uformelle metoder anvendes således ikke i noget stort omfang.

Tabel 2.2: Hvordan blev den seneste årlige arbejdsmiljødrøftelse afholdt?

I forlængelse af et andet møde (Fx et personale-møde)	51 %
Som et selvstændigt møde	41 %
I forbindelse med APV og AT	1,5 %
Som et internetmøde	1,5 %
Uformel drøftelse som f.eks. over kaffen	1,3 %
Som en survey	0,8 %
Individuel samtale som f.eks. MUS	0,6 %
Som en mailkorrespondance	0,6 %
Ved ikke	0,6 %
Som et telefonmøde	0,4 %
Andet	0,4 %
Antal (n)	523

Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget på baggrund af de virksomheder, der har gennemført den årlige drøftelse.

⁶ Data ikke opgivet i tabel.

Arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter samt virksomhedsstørrelse har positiv betydning

Forskellige kontekstfaktorer har betydning for, hvorvidt den årlige drøftelse bliver gennemført. Hvorvidt medarbejderne i virksomheden har en arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentant⁷ eller en tillidsrepræsentant viser sig blandt andet at have betydning. Der er således større sandsynlighed for, at virksomheden gennemfører den årlige drøftelse, hvis virksomheden har en arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentant eller en tillidsrepræsentant.

Ligeledes har antallet af ansatte en betydning for, om virksomheden gennemfører den årlige drøftelse. Jo flere ansatte, der er i virksomheden, desto større sandsynlighed er der for, at virksomheden gennemfører den årlige drøftelse.

Betydningen af virksomhedens arbejdsmiljøkultur

Alle respondenter er blevet spurgt om, i hvor høj grad de er enige eller uenige i givne udsagn vedrørende virksomhedens arbejdsmiljøkultur. Spørgsmålene kan bidrage til at belyse, hvorvidt virksomhedens arbejdsmiljøkultur har betydning for, om den årlige arbejdsmiljødrøftelse bliver gennemført (jf. Afsnit 1.2 Metode for spørgsmål knyttet hertil).

Udsagnene er formuleret positivt, hvilket medfører, at høj grad af enighed i udsagnene tages som udtryk for en udviklet arbejdsmiljøkultur på virksomheden.

Der findes en tydelig sammenhæng mellem en positiv arbejdsmiljøkultur i virksomheden, og om virksomheden gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Desto mere respondenterne er enige i udsagnene om virksomhedens arbejdsmiljøkultur, jo større sandsynlighed er der for, at virksomheden har gennemført den årlige drøftelse. Dette gør sig gældende for alle udsagnene på nær spørgsmålet 'Medarbejderne inddrages ved nye organisatoriske ændringer', hvor evaluator ikke finder en statistisk signifikant forskel.

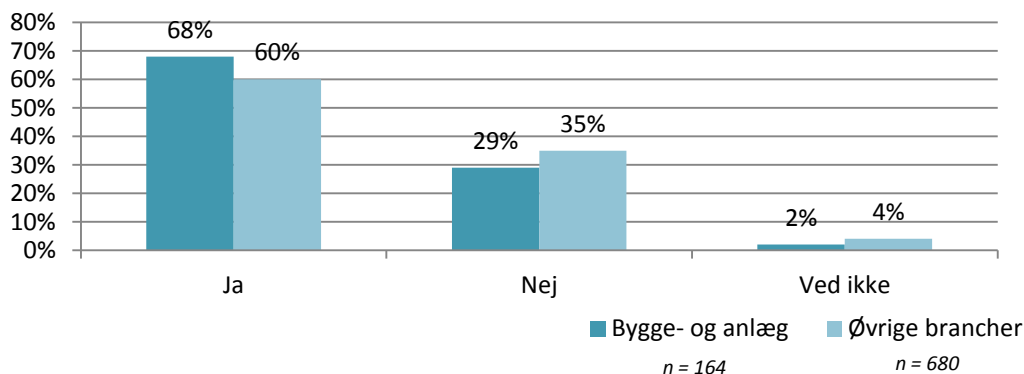
Det er således tydeligt, at virksomhedens arbejdsmiljøkultur har indflydelse på gennemførelsen af den årlige drøftelse. Hvis arbejdsmiljøarbejdet prioriteres højt, ledelsen og medarbejderne har en høj viden om arbejdsmiljøet, og medarbejderne bliver inddraget i beslutninger, er der en stor sandsynlighed for, at virksomheden også gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

2.1 Bygge- og anlægsbranchen

Som det ses af figur 2.2, angiver 68 % af virksomhederne i bygge- og anlægsbranchen, at de har gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse. I de øvrige brancher er der 60 %, der angiver at have gennemført den årlige drøftelse. Dermed er der umiddelbart flere i bygge- og anlægsbranchen, der overholder kravet om at foretage en årlig drøftelse af arbejdsmiljøarbejdet, end det er tilfældet blandt de øvrige brancher. Forskellen er dog *ikke* statistisk signifikant. Det kan anføres, at forventningen var modsat, nemlig at bygge- og anlægsvirksomheder i mindre grad gennemfører arbejdsmiljødrøftelsen på baggrund af deres særlige vilkår med skiftende arbejdspladser.

⁷ På bygge- og anlægsvirksomheder bruges ofte betegnelsen sikkerhedsrepræsentant, hvorfor evaluator i nærværende undersøgelse bruger betegnelsen arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentant.

Figur 2.2: Har I gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse?



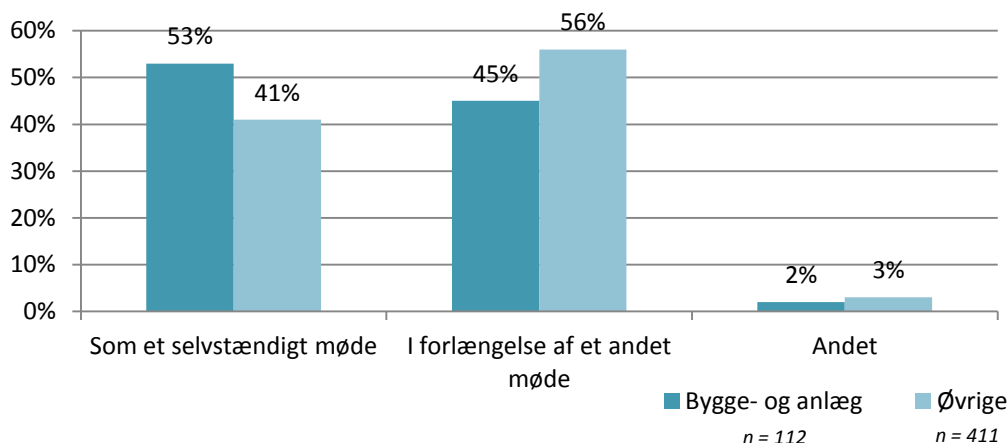
Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget på virksomhedsniveau.

Resultaterne viser desuden, at 88 % af bygge- og anlægsvirksomhederne angiver, at drøftelsen fandt sted inden for det seneste år sammenlignet med 92 % for de øvrige brancher. 10 % af bygge- og anlægsvirksomhederne angiver, at drøftelsen blev gennemført for over et år siden, og to procent angiver, at de ikke ved/ikke husker, hvornår drøftelsen fandt sted. Forskellene er dog *ikke* statistisk signifikante.

Som det ses af figur 2.3, afholder virksomheder fra bygge- og anlægsbranchen oftest den årlige drøftelse som et selvstændigt møde (53 %) eller i forlængelse af et andet møde (45 %). Til sammenligning er tallene for de øvrige brancher henholdsvis 39 % og 53 %. Forskellen er statistisk signifikant, når afholdelsesformen af drøftelsen inddeles i tre kategorier. Figuren viser tydeligt, at der er flere virksomheder fra bygge- og anlægsbranchen, der har afholdt drøftelsen som et selvstændigt møde, hvor øvrige brancher foretrækker at afholde drøftelsen i forlængelse af andre møder.

Figur 2.3: Hvordan blev den seneste årlige arbejdsmiljødrøftelse afholdt?



Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget på baggrund af de virksomheder, der har gennemført den årlige drøftelse.

Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter har positiv betydning

I bygge- og anlægsbranchen har det også betydning for om virksomheden gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvorvidt virksomheden har en arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentant eller en tillidsrepræsentant. Hvis man har en arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentant eller tillidsrepræsentant i virksomheden, er der således større sandsynlighed for, at virksomheden gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Det samme er tilfældet for de øvrige brancher.

Kontekstfaktoren antallet af ansatte har *ikke* betydning for gennemførsel af den årlige drøftelse, når der differentieres på virksomheder fra hhv. bygge- og anlægsbranchen og øvrige brancher.

Virksomhedens arbejdsmiljøkultur

Virksomhedens arbejdsmiljøkultur har også betydning for, hvorvidt den årlige drøftelse bliver gennemført for bygge- og anlægsbranchen, ligesom det er tilfældet for alle brancher. Jo mere enige respondenterne er i udsagnene, desto større sandsynlighed er der for, at virksomheden har gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

I bygge- og anlægsbranchen er sammenhængen signifikant for alle udsagn på nær udsagnet: 'Medarbejderne inddrages ved nye organisatoriske ændringer'. Det samme gør sig gældende for øvrige brancher.

2.2 Opsummering

62 % af de små virksomheder har gennemført en årlig arbejdsmiljødrøftelse, som lovgivningen tilsiger. Lidt flere virksomheder inden for bygge- og anlægsbranchen gennemfører den årlige drøftelse (68 %). Det er således fortsat en udfordring at få de små virksomheder til at gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Resultaterne fra undersøgelsen viser ligeledes, at hovedparten af virksomhederne, der har gennemført den årlige drøftelse, har gjort det inden for det seneste år (91 %), samt at virksomhederne oftest gennemfører den årlige drøftelse som et selvstændigt møde (41 %) eller i forlængelse af et andet møde (51 %). Inden for bygge- og anlægsbranchen afholdes den årlige arbejdsmiljødrøftelse oftest som et selvstændigt møde (53 %).

Der findes ligeledes en sammenhæng mellem virksomhedens arbejdsmiljøkultur, og om virksomheden gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Jo mere fokus virksomheden har på arbejdsmiljøet generelt, desto større sandsynlighed er der for, at virksomheden også gennemfører den årlige drøftelse. Denne sammenhæng gør sig ligeledes gældende for bygge- og anlægsbranchen.

Tilstedeværelsen af en arbejdsmiljørepræsentant og tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant fremstår ligeledes som en fremmede kontekstfaktor for alle brancher i forhold til at gennemføre arbejdsmiljødrøftelserne.

Kapitel 3. Fører gennemførelse af den årlige drøftelse til, at flere medarbejdere bliver involveret i arbejdsmiljøarbejdet?

De nye AMO-regler er helt overordnet et udtryk for et skifte i tilgangen til arbejdsmiljøarbejdet på virksomhederne fra et selvstændigt og parallelt spor på virksomheden til et integreret fokus i virksomhedens øvrige strategi og generelle drift. Med dette mainstreamingsigte ligger også en forventning om, at arbejdsmiljøarbejdet bredes ud i virksomheden både i forhold til indhold og involvering.

Arbejdstilsynet har således ønsket at få afdækket, om indførelsen af årlige arbejdsmiljødrøftelser fører til, at flere medarbejdere involveres i arbejdsmiljøarbejdet. Dette undersøgelsesspørgsmål vil blive besvaret ved at besvare følgende underspørgsmål:

- Hvem deltager i den årlige arbejdsmiljødrøftelse?
- Hvem er involveret i opfølgningen af de mål, der opstilles i arbejdsmiljødrøftelsen?
- Vurderes det, at arbejdsmiljødrøftelserne fører til, at flere er involveret i arbejdsmiljøarbejdet end tidligere?

3.1 Hvem deltager i den årlige arbejdsmiljødrøftelse?

Spørgsmålet om, hvem der har deltaget i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, kan deles op i deltagelse fra medarbejdersiden og arbejdsgiversiden. I de følgende vil involvering af medarbejderne i den årlige drøftelse først blive præsenteret efterfulgt af ledelsens involvering.

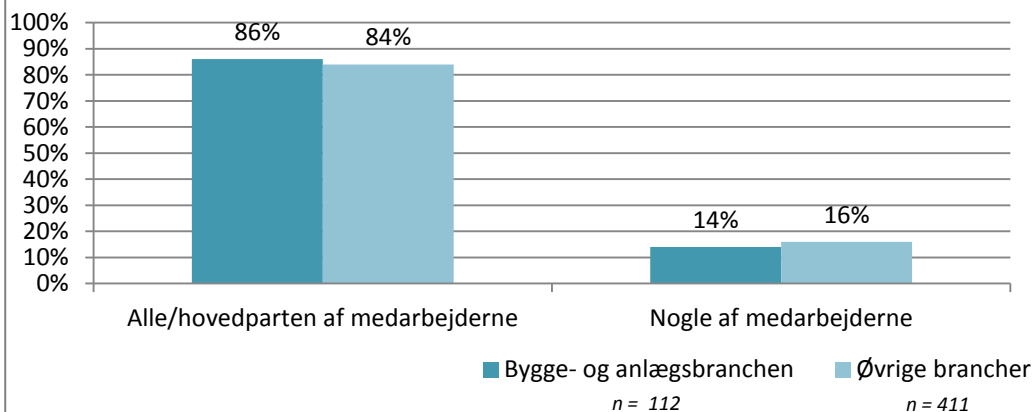
3.1.1 Medarbejderdeltagelse i den årlige drøftelse

På medarbejdersiden er spørgsmålet om, hvem der har deltaget i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, et spørgsmål om omfang. Det interessante er således, om arbejdsmiljødrøftelserne er afholdt med enkelte repræsentanter af medarbejdere, eller om hovedparten af medarbejderne har indgået i drøftelsen.

Alle eller hovedparten af medarbejderne deltager oftest i arbejdsmiljødrøftelsen

I langt størstedelen af virksomhederne (85 %) deltager alle eller hovedparten af medarbejderne i den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Inden for bygge- og anlægsbranchen gælder dette for 86 % af virksomhederne, og inden for de øvrige brancher gælder det for 84 % af virksomhederne, hvilket kan ses af figur 3.1. Forskellene mellem bygge- og anlægs- virksomheder og øvrige brancher er *ikke* statistisk signifikante.

Figur 3.1: Hvem deltog i den årlige arbejdsmiljødrøftelse fra medarbejdersiden?



Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget på baggrund af de virksomheder, der har gennemført den årlige drøftelse.

Til trods for at forskellen ikke er signifikant, er det et interessant fund, idet bygge- og anlægsbranchen som kontekstfaktor blev forventet at medføre, at færre medarbejdere involveres i drøftelserne på grund af skiftende arbejdspladser og udearbejdspladser. Helt overordnet ser denne antagelse således ikke ud til at holde. Bygge- og anlægsvirksomheder involverer i lige så høj grad som øvrige virksomheder alle eller hovedparten af medarbejderne i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

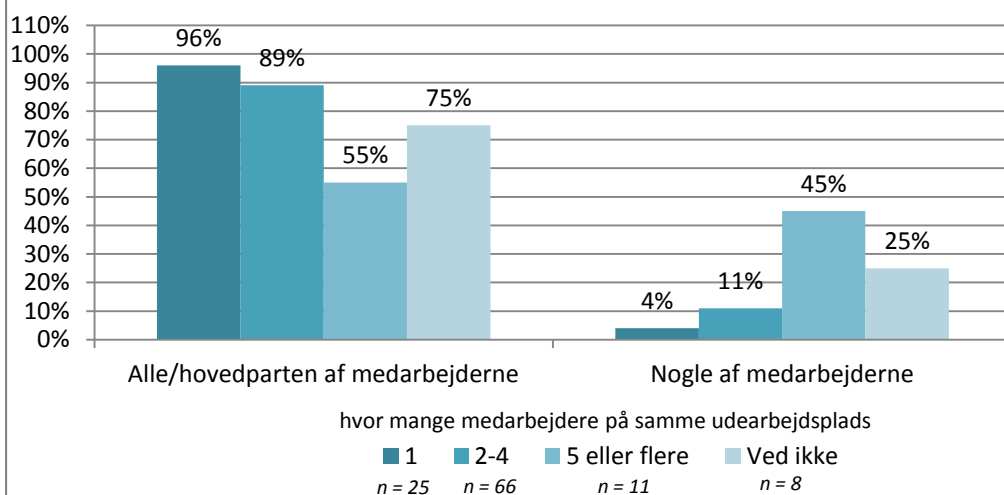
Udearbejdspladser har betydning for involveringens bredde

Hvis man alligevel forfølger antagelsen om, at mange udearbejdspladser besværliggør inddragelsen af medarbejdere i arbejdsmiljødrøftelserne, er der interessante fund. Bygge- og anlægsvirksomhederne er spurgt om, hvor *ofte* virksomhedens medarbejdere arbejder på udearbejdspladser ud fra den antagelse, at hvis medarbejderne altid eller ofte udfører deres arbejde andre steder end på virksomhedens permanente adresse, besværliggør dette involveringen i den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Denne antagelse kan ikke bekræftes.

Der er derimod en signifikant forskel i inddragelsen i arbejdsmiljødrøftelsen afhængig af, hvor *mange* af virksomhedens medarbejdere, der som regel arbejder på samme udearbejdssted. Jo færre der arbejder på samme udearbejdssted, desto større andel af virksomhederne angiver, at alle eller hovedparten af medarbejderne deltager i den årlige drøftelse.

Dette ses af figur 3.2, hvor 55 % af virksomheder med fem eller flere medarbejdere på samme udearbejdsplads angiver, at alle/hovedparten af medarbejderne deltager i den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Dette skal ses i forhold til, at hele 96 % af dem, der kun har én medarbejder på den samme udearbejdsplads angiver, at alle/hovedparten af medarbejderne deltog i den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Forskellen er statistisk signifikant.

Figur 3.2: Hvem deltog i den årlige arbejdsmiljødrøftelse fra medarbejdersiden?



Kilde: Oxford Research 2013

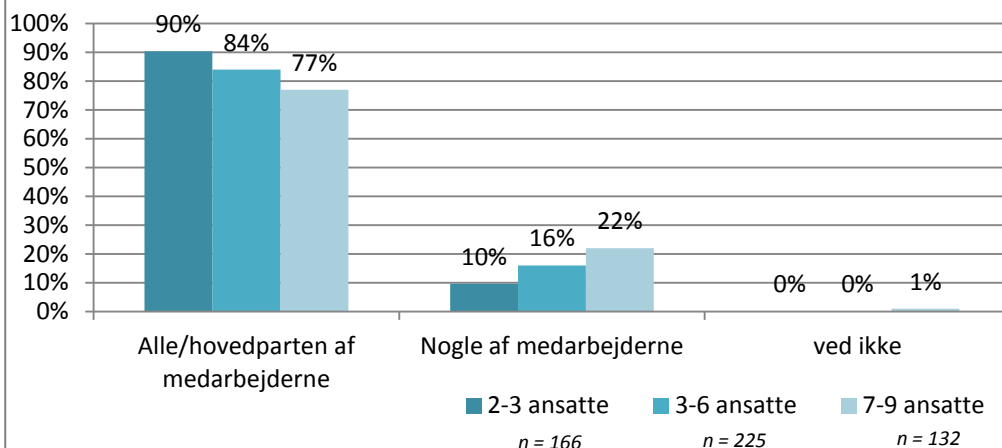
Note: Analysen er foretaget på baggrund af de bygge- og anlægsvirksomheder, der har gennemført den årlige drøftelse.

Andelen af virksomheder, hvor alle eller hovedparten af medarbejderne deltager i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, falder med virksomhedens størrelse. Virksomheder med ni ansatte har således den laveste andel af virksomheder, hvor alle eller hovedparten af medarbejderne involveres i arbejdsmiljødrøftelsen.

Opdeles virksomhederne i tre størrelser som illustreret i figur 3.3, fremgår det, at virksomheder med 2-3 ansatte i 90 % af tilfældene involverer alle eller hovedparten af medarbejderne, mens dette er tilfældet for 77 % af virksomhederne med 7-9 ansatte. Forskellene er statistisk signifikante og udpeger således, at jo større virksomhed, desto oftere uddeles drøftelsen til enkelte medarbejdere frem for alle.

Hvis dette opdeles på bygge- og anlægsvirksomheder og øvrige brancher findes, at der for øvrige brancher er det samme resultat som for alle brancher. For bygge- og anlægsvirksomhederne er forskellen mellem virksomhedens størrelse *ikke* signifikant for, hvor mange medarbejdere i virksomheden der deltager i den årlige drøftelse.

Figur 3.3: Hvem deltog i den årlige arbejdsmiljødrøftelse fra medarbejdersiden?



Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget på baggrund af de virksomheder, der har gennemført den årlige drøftelse.

3.1.2 Arbejdsgiversiden deltagelse i den årlige drøftelse

Når blikket vendes mod arbejdsgiversiden, er det interessante, hvorvidt arbejdsmiljødrøftelsen uddelegeres, eller om arbejdsgiveren selv deltager i drøftelsen. Deltagelse fra arbejdsgiver selv tillægges positiv betydning, idet det anses som en prioritering af drøftelsen.

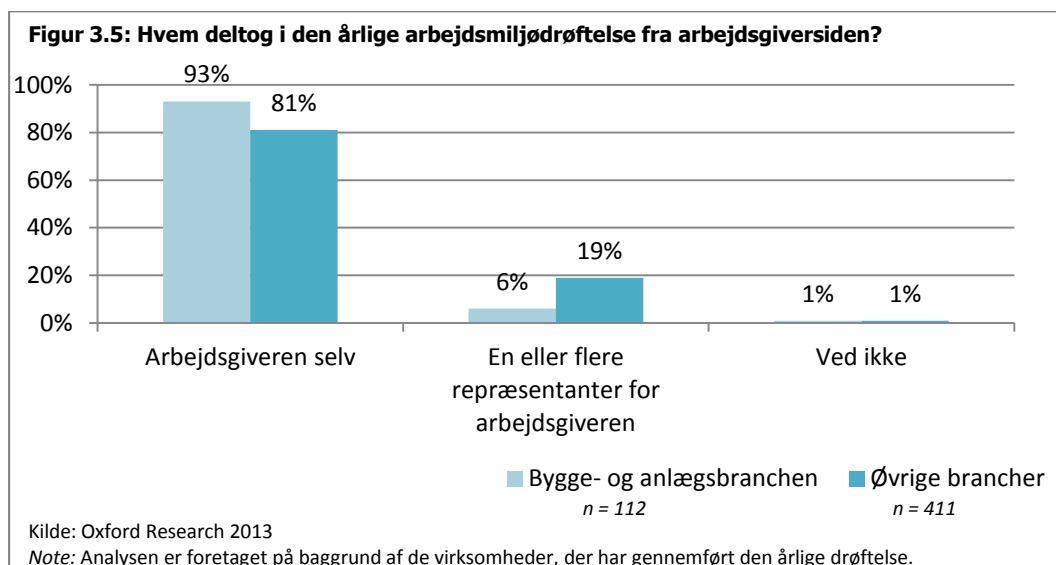
Arbejdsgiveren deltager oftest selv i arbejdsmiljødrøftelsen

Resultatet viser, at arbejdsgiverne selv deltager i drøftelsen på 83 % af virksomhederne, mens drøftelsen i 16 % af tilfældene uddelegeres til en repræsentant for arbejdsgiveren. 1 % svarer ved ikke.

Arbejdsgiverens deltagelse vurderes analytisk som udtryk for prioritering af drøftelsen i virksomheden og anses derudover som betydende for, hvorvidt arbejdsmiljødrøftelsen bliver et udtryk for inkorporering af arbejdsmiljøarbejdet i virksomhedens generelle drift og strategi – og dermed for mainstreaming af arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden.

Hvorvidt 83 % er en høj andel eller ej afhænger af forventningen. I og med at der er tale om små virksomheder, kunne forventningen være, at arbejdsgiveren ville deltage i stort set alle tilfælde, da det må formodes, at der på en virksomhed med op til ni ansatte ikke er mange ledelseslag at uddelegere opgaven til.

I bygge- og anlægsbranchen deltog arbejdsgiveren selv i 93 % af virksomhederne, jf. figur 3.5. Når resultaterne sammenlignes mellem respondenter fra bygge- og anlægsvirksomheder og øvrige brancher, er der en statistisk signifikant forskel, som pointerer, at arbejdsgiveren oftere deltager i arbejdsmiljødrøftelserne på bygge- og anlægsvirksomheder, end det er tilfældet på andre virksomheder, hvor kun 81 % af virksomhederne angiver, at arbejdsgiveren selv deltager. Jævnfør ovenstående kan dette tolkes som, at bygge- og anlægsvirksomhederne i højere grad prioriterer den årlige drøftelse og tænker denne ind som en del af virksomhedens drift og strategi.



Andelen af arbejdsgivere, der selv deltager i arbejdsmiljødrøftelsen, viser sig desuden ikke at have nogen sammenhæng med virksomhedens størrelse, som det havde for, hvor mange af medarbejderne der blev involveret i den årlige drøftelse.

3.1.3 Prioritering af arbejdsmiljø og medarbejderinvolvering har betydning for involvering

Virksomhedens arbejdsmiljøkultur har også betydning for, hvem der bliver involveret i den årlige drøftelse.

Resultaterne viser, at både ledelsens og medarbejdernes prioritering af arbejdsmiljøarbejdet har positiv betydning for, hvor bred deltagelse virksomheden har i arbejdsmiljødrøftelserne. Prioritering hos ledelsen og prioritering hos medarbejderne fører således til, at arbejdsgiveren selv deltager, og at hovedparten af medarbejderne deltager i arbejdsmiljødrøftelsen.

Ligeledes har ledelsens samt medarbejdernes viden om arbejdsmiljø en betydning for, om arbejdsgiveren selv deltager, og om hovedparten af medarbejderne deltager i arbejdsmiljødrøftelsen.

Dertil har det betydning for medarbejderinddragelsen, om medarbejderne inddrages ved nye organisatoriske ændringer. Dette har dog ingen betydning for, hvorvidt arbejdsgiveren selv deltager i arbejdsmiljødrøftelsen.

Endelig har det ingen indflydelse på hverken medarbejdernes eller ledelsens involvering i drøftelserne, hvorvidt medarbejderne inddrages ved vigtige beslutninger i virksomheden.

Øvrige kontekstfaktorer, som om virksomheden har en arbejdsmiljørepræsentant, eller om medarbejderne er fagligt organiseret, har ingen betydning for medarbejdernes og arbejdsgivers involvering i den årlige drøftelse, hvis der kigges på samtlige brancher.

Når der opdeles på bygge- og anlægsvirksomheder og øvrige brancher, viser resultaterne, at den eneste af ovenstående kontekstfaktorer, der har betydning for involvering, er om ledelsen har en høj viden om arbejdsmiljøet på virksomheden. I bygge- og anlægsvirksomhederne er der større sandsynlighed for, at alle eller hovedparten af medarbej-

derne involveres i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvis ledelsen har en høj viden om arbejdsmiljøet i virksomheden.

For øvrige brancher er der en lang række af kontekstfaktorer, der har en betydning for involveringen i den årlige drøftelse. Om arbejdsgiveren selv deltager i drøftelsen påvirkes positivt af, om hhv. ledelsen og medarbejderne prioriterer arbejdsmiljøet højt, samt om ledelsen har en høj viden om arbejdsmiljøet i virksomheden. Om alle eller hovedparten af medarbejderne involveres i den årlige drøftelse påvirkes i virksomheder fra øvrige brancher positivt af, om hhv. ledelsen og medarbejderne prioriterer arbejdsmiljøet højt og har en høj viden om arbejdsmiljøet i virksomheden. Derudover har det en betydning for, om alle eller hovedparten af medarbejderne involveres, om medarbejderne inddrages ved nye organisatoriske ændringer.

Tillige har virksomhedens omsætning en betydning for både medarbejdernes og arbejdsgivers involvering i den årlige drøftelse for øvrige brancher. Således er der færre medarbejdere, der involveres, og arbejdsgiveren deltager sjældnere selv, hvis virksomhedens omsætning er væsentlig øget inden for de sidste tre år. Der er ingen sammenhæng mellem virksomhedens størrelse og omsætning, hvorfor virksomhedens størrelse ikke kan forklare fundet.

Det er desuden blevet undersøgt, om det har en betydning for involveringen, hvordan den årlige drøftelse afholdes. Der findes ingen sammenhæng.

3.2 Hvem er involveret i opfølgningen af de mål, der opstilles i arbejdsmiljødrøftelsen?

Arbejdsmiljøarbejdet i en virksomhed er mere end den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Drøftelsen antages at føre til, at der fokuseres og opstilles målsætninger, som der efterfølgende følges op på. Involveringen i arbejdsmiljøarbejdet omhandler derfor også, hvem i virksomheden der involveres i den konkrete opfølgning på målsætningerne. Det antages, at en bred involvering i virksomhedens arbejdsmiljøarbejde er positivt for virksomhedens arbejdsmiljø, hvorfor en så bred involvering i opfølgningen på målsætninger som muligt er ønskelig.

I kapitel 4 vil det blive afdækket, i hvor høj grad virksomhederne opstiller mål for de drøftede emner, samt om der efterfølgende udarbejdes planer og iværksættes initiativer. I dette afsnit er der således udelukkende fokus på, *hvem* og *hvor mange* der involveres i opfølgningen.

I tabel 3.1 er involveringen i opfølgningen på målsætningerne opdelt på forskellige arbejdsmiljøemner. Af tabellen ses, hvilke aktører der involveres: ledelsen, alle medarbejdere og én eller flere medarbejdere. For hver aktør er det emne, som aktøren oftest involveres i, fremhævet. Tabellen er opgjort for samtlige respondenter og udtrykker således, hvem, respondenterne oplever, bliver involveret i drøftelserne af de forskellige arbejdsmiljøområder. Det betyder også, at der for nogle virksomheder er svar fra flere respondenter fra samme virksomhed.

Som det ses af tabellen, er 'Sygefravær' det emne, som ledelsen oftest er involveret i. Der er dog ingen emner, hvor ledelsen sjældent er involveret. Det er imidlertid interessant, at 'kommunikation (med kunder eller internt i virksomheden)' er det emne, som den laveste andel af ledere er involveret i, og samtidig er det emne, som den højeste andel af alle medarbejdere deltager i.

Aktørgruppen 'En eller flere medarbejdere' er den kategori, som har den laveste andel uanset arbejdsmiljøemne. Dette vil for nogen forekomme helt naturligt i små virksomheder, mens andre vil fremhæve, at en tillidsrepræsentant eller en arbejdsmiljørepræsentant kunne være særskilt involveret i opfølgningen af visse mål. Det emne, hvor den største andel af 'en eller flere medarbejdere' angives som involveret, er 'konflikthåndtering'.

Tabel 3.1: Hvem er involveret i opfølgningen på de mål, der er opstillet på den årlige drøftelse?

	Ledelse n	Alle medarbejdere	En eller flere medarbejdere	Ved ikke	I alt	Antal respondenter (n)
Psykisk arbejdsmiljø	72 %	76 %	17 %	1 %	165 %	107
Sundhedsfremme	66 %	78 %	11 %	2 %	156 %	64
Fysiske krav	70 %	74 %	21 %	1 %	165 %	178
Støj	62 %	73 %	19 %	1 %	155 %	100
Indeklima	65 %	59 %	32 %	1 %	157 %	95
Sikkerhed og forebyggelse af ulykker	67 %	74 %	17 %	1 %	159 %	132
Kemikalier, støv, vådt arbejde m.m.	76 %	71 %	18 %	0 %	165 %	66
Sygefravær	84 %	58 %	29 %	0 %	171 %	31
Projektledelse	82 %	59 %	29 %	0 %	171 %	17
Konflikthåndtering	74 %	53 %	35 %	0 %	162 %	34
Forhandlingsteknik	71 %	57 %	29 %	0 %	157 %	7
Kommunikation	61 %	78 %	17 %	0 %	157 %	111
Andet	79 %	68 %	18 %	3 %	168 %	34
Gennemsnit	71 %	68 %	23 %	1 %	162 %	75

Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget på respondentniveau på baggrund af de virksomheder, der har gennemført den årlige drøftelse.

En gennemsnitlig betragtning giver et tværgående indblik i, hvilke aktører der generelt er involveret i opfølgningen. Heraf ses det nederst i tabellen, at ledelsen i 71 % af tilfældene indgår i opfølgningen på målsætninger. På medarbejdersiden er det en pointe, at i langt hovedparten af tilfældene sker opfølgningen ved, at alle medarbejdere er involveret (68 %), mens det mere sjældent er uddelegeret til én eller flere medarbejdere at påtage sig opfølgningen (23 % af tilfældene).

3.3 Vurderes det, at arbejdsmiljødrøftelserne fører til, at flere er involveret i arbejdsmiljøarbejdet end tidligere?

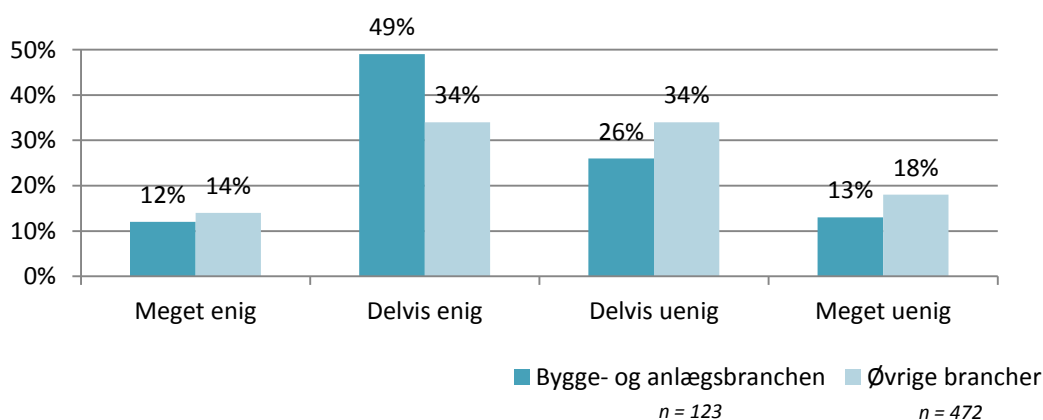
Den bredde i involveringen, som der er blevet redegjort for i ovenstående, må sættes i forhold til tidligere tiders involvering i arbejdsmiljødrøftelsen for at kunne sandsynliggøre, om de nye AMO-regler har en positiv betydning for en bred involvering i arbejdsmiljøarbejdet på virksomheden. Respondenterne er derfor også blevet bedt om at vurdere, hvorvidt arbejdsmiljødrøftelserne har ført til en bredere involvering end tidligere.

Til dette svarer 50 % af alle respondenter, at de er meget eller delvis enige i, at arbejdsmiljødrøftelserne har ført til, at flere er involveret i arbejdsmiljøarbejdet end tidligere. Resultatet er opgjort på respondentniveau, da det er et vurderingsspørgsmål. Der er ingen statistisk forskel mellem besvarelser fra hhv. medarbejder- og ledelsesrepræsentanter.

Der findes en signifikant forskel på besvarelser fra respondenter på bygge- og anlægsvirksomheder og besvarelser fra øvrige brancher. Andelen af respondenterne fra bygge- og anlægsvirksomheder, som er enten meget enige eller delvis enige i, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har ført til, at der involveres flere i arbejdsmiljøarbejdet end tidligere, er på 61 %. For øvrige brancher er andelen 48 %, som er meget eller delvist enige heri, jf. figur 3.6.

Respondenterne fra bygge- og anlægsbranchen er således mere enige i, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har ført til, at der involveres flere i arbejdsmiljøarbejdet end tidligere, end respondenter fra de øvrige brancher. Forklaringen herpå kan være, at bygge- og anlægsvirksomhederne tidligere ikke i ligeså høj grad som de øvrige brancher har involveret bredt i arbejdsmiljødrøftelserne, da evaluatoren ikke finder, at bygge- og anlægsvirksomhederne har involveret flere medarbejdere end de øvrige brancher i den seneste arbejdsmiljødrøftelse.

Figur 3.6: For os har den årlige arbejdsmiljødrøftelse ført til, at der involveres flere i arbejdsmiljøarbejdet end tidligere



Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget på respondentniveau på baggrund af de virksomheder, der har gennemført den årlige drøftelse.

3.4 Opsummering

Virksomhederne involverer bredt i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Omfanget af involvering i arbejdsmiljødrøftelsen påvirkes positivt af virksomhedens generelle prioritering af arbejdsmiljø og medarbejderinvolvering.

Samtidig viser analysen, at arbejdsgiveren oftere selv deltager i drøftelsen inden for virksomheder i bygge- og anlægsbranchen, end det er tilfældet for de øvrige virksomheder. Der er ingen forskel mellem bygge- og anlægsbranchen og de øvrige brancher i forhold til, hvor mange medarbejdere der involveres i drøftelserne. Dette fund er bemærkelsesværdigt, idet det ved opstilling af forandringsteorien var antagelsen, at det inden for

bygge- og anlægsbranchen ville være mere vanskeligt at samle medarbejderne og have fælles drøftelser pga. udearbejdspladser.

Resultaterne viser, at der ingen sammenhæng er mellem, hvor *ofte* medarbejderne på bygge- og anlægsvirksomheder arbejder på udearbejdspladser og hvor høj grad de involveres i de årlige drøftelser. Dog viser resultaterne, at det er sværere at involvere hovedparten af medarbejderne, når der er mange medarbejdere, der arbejder på samme udearbejdsplads.

I opfølgningen på de mål, der sættes ved den årlige drøftelse, involveres alle eller hovedparten af medarbejdere oftere end enkelte medarbejdere, ligesom at ledelsen involveres i opfølgningen inden for de fleste arbejdsmiljøområder. Der er således også her tegn på en bred involvering i de virksomheder, som gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Evalueringen viser imidlertid, at halvdelen af respondenterne oplever, at drøftelserne har ført til en bredere involvering end tidligere, og at dette gør sig gældende for hele 61 % af respondenterne fra bygge- og anlægsvirksomheder.

Kapitel 4. Fører gennemførelse af den årlige drøftelse til, at virksomheden arbejder mere systematisk med sit arbejdsmiljø?

De nye AMO-regler har overordnet haft til hensigt at skabe rammer, der øger systematikken i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er således tænkt som et "planlægningsmøde", hvor det besluttet, hvor fokus skal lægges i det kommende års arbejdsmiljøarbejde. Derudover opstilles målsætninger for dette arbejde, det besluttet, hvordan der skal arbejdes med de valgte fokusområder, og det vurderes, om virksomheden har den fornødne viden til dette arbejde. Endelig følges der op på tidligere målsætninger.

Systematik knytter sig først og fremmest til at være planlagt (skematisk eller kalenderfastsat). I forlængelse heraf knytter formalisering, skriftlighed og dokumentation sig til begrebet, hvor systematikken vurderes at være høj, hvis alle elementer indgår.

Vurderingen af systematikken i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde sker således ud fra, om ovennævnte aspekter inkluderes i den årlige drøftelse. Hertil kommer, om drøftelsen medvirker til, at der opstilles mål for de drøftede emner, udarbejdes planer for de opsatte mål, og endeligt om de opsatte mål fører til konkrete arbejdsmiljøinitiativer i virksomhederne.

Ved at arbejde systematisk med arbejdsmiljøarbejdet er der ligeledes en forventning om, at arbejdsmiljøet i højere grad bliver en integreret del af virksomhedens øvrige strategi samt daglige drift. Derfor er det ligeledes relevant at afdække, hvilke emner virksomhederne drøfter på de årlige arbejdsmiljødrøftelser samt deres begrundelse for dette emnevalg.

I dette kapitel behandles forskelle mellem bygge- og anlægsbranchen og øvrige brancher i et selvstændigt afsnit til sidst i kapitlet.

4.1 Hvad skal arbejdsmiljøarbejdet omhandle og hvorfor?

I dette afsnit afsøges, hvilke emner der har indgået i arbejdsmiljødrøftelsen og med hvilken begrundelse.

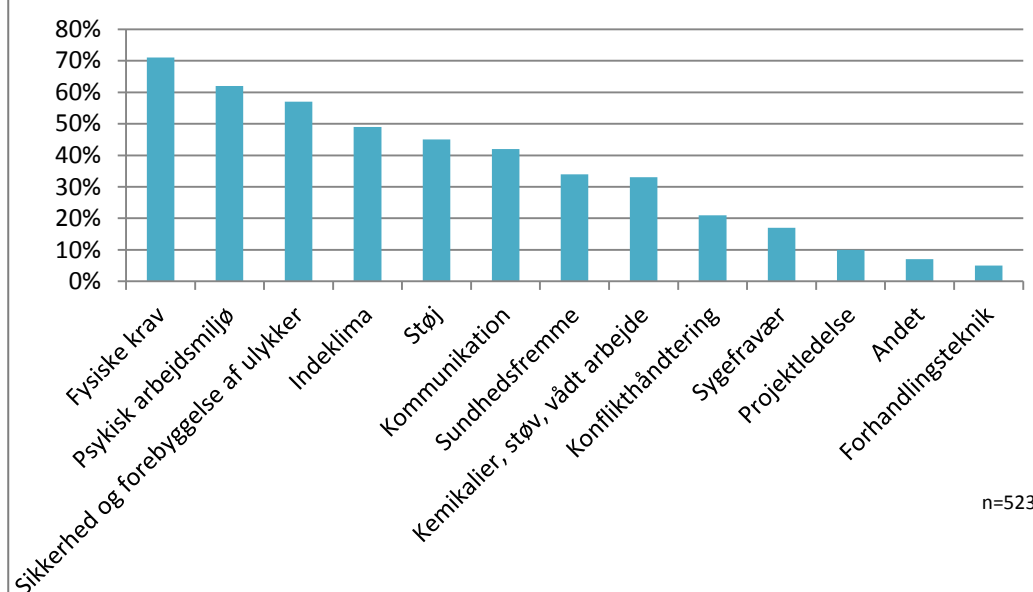
Forskellige arbejdsmiljøemner kan være relevante at drøfte på den årlige arbejdsmiljødrøftelse. I figur 4.1 ses en opgørelse af, hvilke emner der er blevet drøftet i virksomhederne. Tallene i figuren er opgjort som summen af emner på den enkelte virksomhed, dvs. de emner, som én eller flere respondenter i virksomheden har angivet, blev drøftet på den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Af figuren fremgår det, at de to emner, arbejdsmiljødrøftelserne oftest omhandler, er 'fysiske krav', der blev drøftet i 71 % af virksomhederne og 'psykisk arbejdsmiljø', som er

blevet drøftet i 62 % af virksomhederne. Forhandlingsteknik er det arbejdsmiljøemne, der er blevet drøftet mindst, da det alene er blevet drøftet i 5 % af virksomhederne⁸.

Der kan være mange årsager til, at netop disse emner er blevet drøftet på den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Respondenterne er derfor yderligere blevet spurgt til baggrunden for, at de har drøftet netop disse emner på den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Evaluators tolker et emnevalg på baggrund af konkrete problemer, planlægning af drift eller opfølgning på tidligere drøftelser som udtryk for systematik.

Figur 4.1: Hvilke arbejdsmiljøemner blev drøftet?



Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget som summen af emner, hver virksomhed har angivet som drøftet, dvs. hvis minimum én af respondenterne i virksomheden har angivet, at emnet er drøftet, er det med i tabellen. Kun virksomheder, der har gennemført den årlige drøftelse, er med i analysen.

I tabel 4.1 fremstilles respondenternes svar på baggrunden for emnevalg. Som det fremgår, beror emnevalgene oftest på, at ledelsen prioriterer emnerne højt. Den anden mest angivne begrundelse er, at emnet indgår i planlægningen af den daglige drift. Det fremgår desuden, at emnevalget sjældent udspringer af konkrete problemer.

Da respondenterne har haft mulighed for at sætte flere kryds i sin besvarelse, er forklaringen ikke, at prioritering af emnet erstatter oplevelsen af et konkret problem – altså er respondenterne ikke blevet tvunget til at vælge mellem fx at angive baggrunden som et konkret problem eller en ledelsesmæssig prioritering.

⁸ Emnerne er oplyst ud fra ønsket om at give så udtømmende svarmuligheder som muligt, hvorfor svarmulighederne varierer i detaljeringsgrad, hvilket i sig selv kan medføre, at flere krydser psykisk arbejdsmiljø af, end det er tilfældet for fx forhandlingsteknik.

Tabel 4.1: Hvorfor var det netop de valgte emner, I drøftede?

	Pga. konkrete problemer	Ledelsen prioriterer emnet højt	Medarbejderne prioriterer emnet højt	Emnet indgår i planlægningen af den daglige drift	Opfølgning på arbejdsmiljø drøftelse	Ved ikke	Andet	I alt	Respondenter (n)
Psykisk arbejdsmiljø	10 %	55 %	40 %	35 %	16 %	5 %	6 %	167 %	355
Sundhedsfremme	3 %	62 %	41 %	32 %	16 %	3 %	3 %	160 %	179
Fysiske krav	8 %	51 %	43 %	43 %	19 %	2 %	4 %	169 %	410
Støj	12 %	44 %	42 %	32 %	16 %	3 %	4 %	152 %	250
Indeklima	15 %	47 %	47 %	25 %	16 %	4 %	3 %	157 %	293
Sikkerhed og forebyggelse af ulykker	6 %	62 %	45 %	46 %	13 %	1 %	3 %	177 %	313
Kemikalier, støv, vådt arbejde m.m.	5 %	51 %	42 %	49 %	16 %	2 %	2 %	167 %	176
Sygefravær	8 %	63 %	37 %	35 %	8 %	0 %	6 %	156 %	89
Projektledelse	4 %	46 %	38 %	46 %	16 %	0 %	16 %	166 %	50
Konflikthåndtering	14 %	61 %	44 %	41 %	14 %	2 %	5 %	180 %	111
Forhandlingsteknik	0 %	61 %	39 %	48 %	13 %	0 %	9 %	170 %	23
Kommunikation	8 %	68 %	43 %	44 %	9 %	1 %	3 %	175 %	240
Andet	13 %	50 %	31 %	38 %	9 %	9 %	22 %	172 %	32
Gennemsnit	8 %	56 %	38 %	40 %	14 %	3 %	7 %	167 %	194

Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget på respondentniveau for virksomheder, der har gennemført den årlige drøftelse.

Det er interessant at afdække, hvilke emner der umiddelbart oftest har baggrund i hvilke begrundelser. Derfor er dét emne, der fremkommer oftest inden for hver begrundelse, blevet markeret.

Det kan således blandt andet ses, at indeklimate er det emne, der oftest bliver diskuteret, fordi der er konkrete problemer inden for dette område (15 % af respondenterne). Imidlertid drøftes indeklimate sjældnere, fordi det indgår i planlægningen af den daglige drift (25 % af respondenterne), end det fx er tilfældet for 'fysiske krav i arbejdet' (43 % af respondenterne), men som kun 8 % af respondenterne angiver, bliver diskuteret, fordi der er konkrete problemer inden for området.

Emnevalget viser dermed en vis systematik, idet den høje forekomst af begrundelser i emnets driftsmæssige betydning dels tolkes som en indikation for systematik, dels tolkes som en indikation af, at arbejdsmiljøarbejdet indgår i virksomhedens strategiske overvejelser. Denne tolkning beror på, at evaluatoren finder, at koblingen mellem drift og strategi for virksomheder med to-til-ni ansatte er så tæt, at det ofte vil være svært for virksomheden at adskille. Desuden tolkes ledelsens prioritering ligeledes som en indikation for et strategisk valg i forhold til drøftelsens indhold.

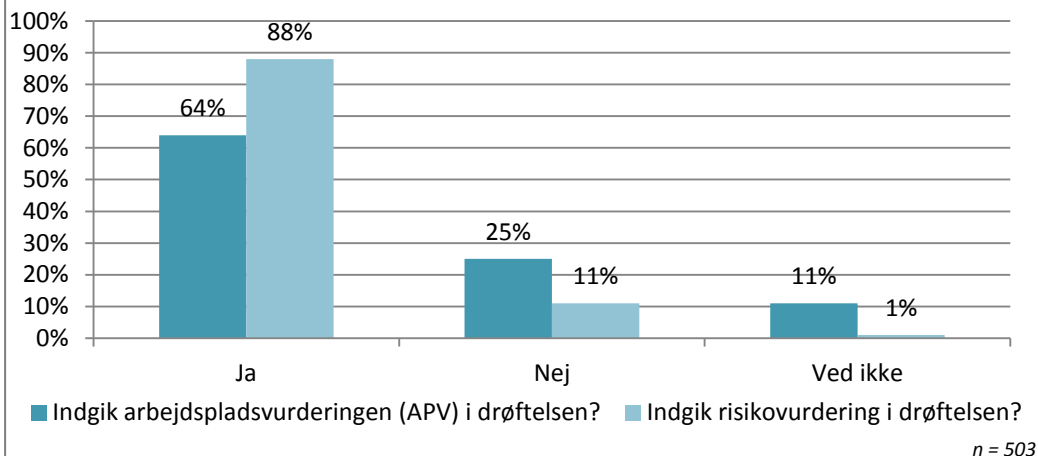
4.2 Hvordan skal arbejdsmiljøarbejdet gribes an?

Et systematisk arbejde med arbejdsmiljø kan foregå på flere måder. I dette afsnit afdækkes, om gængse systematiske metoder såsom målsætninger, planer, APV og risikovurderinger inddrages i den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Endelig vurderes det, om virksomhedens opstillede mål for arbejdsmiljøarbejdet udmøntes i konkrete initiativer.

Risikovurdering og APV indgår oftest i drøftelserne

Som det fremgår, tager respondenternes begrundelse for emnevalg sjældent afsæt i konkrete problemer i virksomheden. Imidlertid viser undersøgelsen, at risikovurderingen og APV, som oftest indgår i arbejdsmiljødrøftelsen, hvorved konkrete problemer må forventes at blive inddraget herigennem. Risikovurderinger viser sig at indgå i arbejdsmiljødrøftelsen på 64 % af virksomhederne, mens arbejdspladsvurderingen (APV) indgår i drøftelsen på 88 % af virksomhederne, jf. figur 4.2.

Figur 4.2: Inklusion af APV og risikovurderinger i arbejdsmiljødrøftelsen



Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget på virksomhedsniveau for virksomheder, der har gennemført den årlige drøftelse.

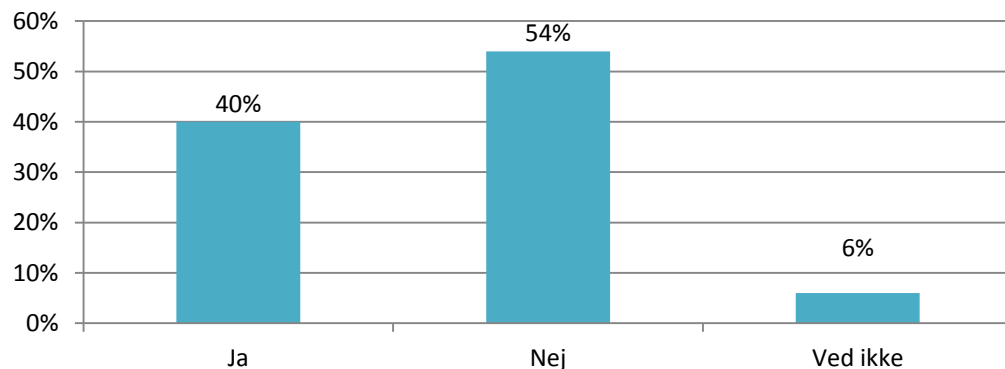
At mange virksomheder inkluderer såvel APV som risikovurderinger i arbejdsmiljødrøftelsen, vurderes af evaluator at være et udtryk for systematik, idet der med APV og risikovurderinger anvendes en konkret systematisk metode. Det er derfor interessant, at APV og risikovurderinger ofte indgår i drøftelserne, når emnevalget sjældent skyldes konkrete problemer på virksomheden.

APV og risikovurderinger kan bruges både som en systematisk måde at udpege relevante emner for drøftelsen og som middel til at følge udviklingen for et givent emne. Sammenholdt med respondenterne svar på baggrunden for emnevalg tyder resultaterne umiddelbart på, at APV og risikovurdering indgår som middel og monitorering i konkrete indsatser frem for som afsæt for prioritering af fokusområder, idet respondenterne angiver, at emnerne sjældent er valgt ud fra, hvor der er problemer med arbejdsmiljøet.

40 % inkluderer spørgsmålet om kompetencebehov

Som en del af arbejdsmiljødrøftelsen bør behovene for kompetenceudvikling i forhold til en given indsats vurderes. Dette sker imidlertid i mindre end halvdelen af virksomhederne, jf. figur 4.3.

Figur 4.3: Drøftede I behovet for at supplere jeres kompetencer til at varetage arbejdsmiljøarbejdet tilfredsstillende?



Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget på virksomhedsniveau for virksomheder, der har gennemført den årlige drøftelse.

n = 503

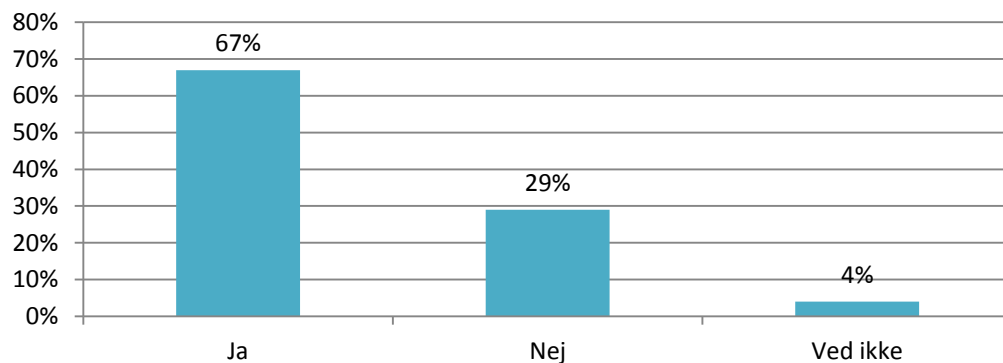
Det er væsentligt i fortolkningen af dette at holde fast i, at virksomhederne ikke er blevet spurgt om, hvorvidt kompetenceudvikling er fundet nødvendigt, men alene om det har været drøftet. Når mere end halvdelen ikke drøfter supplerende kompetencebehov, påpeger dette et opmærksomhedspunkt for implementeringen af de nye regler og principperne bag. En manglende drøftelse af kompetencebehov tyder på, at koblingen mellem kompetenceudvikling og arbejdsmiljøarbejde ikke står så stærkt i virksomhederne, som det er tænkt i regelsættet.

67 % inkluderer resultaterne af forudgående drøftelser

Reglen om, at små virksomheder skal gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse, er forholdsvis ny (oktober 2010). Alligevel finder evaluator det relevant at undersøge, om dette års arbejdsmiljødrøftelse har omhandlet resultaterne af det forudgående års drøftelse.

Som det ses af figur 4.4, inddrog 67 % af de virksomheder, der tidligere har afholdt drøftelse, sidste års resultater i dette års drøftelse. 29 % inddrog ikke sidste års resultater, og 4 % af virksomhederne ved det ikke.

Figur 4.4: Har den årlige arbejdsmiljødrøftelse handlet om resultaterne af det foregående års drøftelse?



Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget på virksomhedsniveau for virksomheder, der tidligere har gennemført den årlige drøftelse.

n = 404

61 % af virksomhederne opstiller mål for arbejdsmiljøarbejdet

Respondenterne er blevet spurgt, hvorvidt arbejdsmiljødrøftelsen fører til, at virksomheden opstiller målsætninger for de drøftede arbejdsmiljøemner. 61 % af virksomhederne har opstillet mål for det kommende år, mens 32 % ikke har opstillet nogen mål for det kommende år, og 7 % af virksomhederne angiver, at de ikke ved, om der er opstillet mål for det kommende år.

Når der spørges ind til, hvorfor der ikke er opstillet mål, angiver 69 % af de virksomheder, som ikke har opstillet nogen mål, at grunden hertil er, at de ikke har nogen konkrete arbejdsmiljøproblemer i virksomheden. Ligesom 22 % af virksomhederne ikke oplever, at der er et behov for at opstille mål. Dertil er der kun 2 %, der angiver, at grunden til, at de ikke har opstillet nogen mål, er, at arbejdsmiljødrøftelsen var ukonkret jf. tabel 4.2.

I en vurdering af systematikken er det positivt, at meget få angiver, at årsagen til, at der ikke opstilles mål, skal findes i, at arbejdsmiljødrøftelsen var ukonkret.

Der viser sig ingen forskelle, hvis dette opgøres på respondentniveau – ligeledes heller ingen forskelle mellem arbejdsgivers og medarbejderes begrundelse for, hvorfor der ikke er opstillet mål for arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden.

Tabel 4.2: Årsager til at der ikke er opstillet mål (n=179)

Vi har ikke nogen konkrete arbejdsmiljøproblemer	69 %
Vi havde ikke behov for at opstille mål	22 %
Drøftelsen var for ukonkret	2 %
Manglende ressourcer (tid, økonomi)	2 %
Ved ikke	1 %
Andet	4 %
Total	100 %

Kilde: Oxford Research 2013

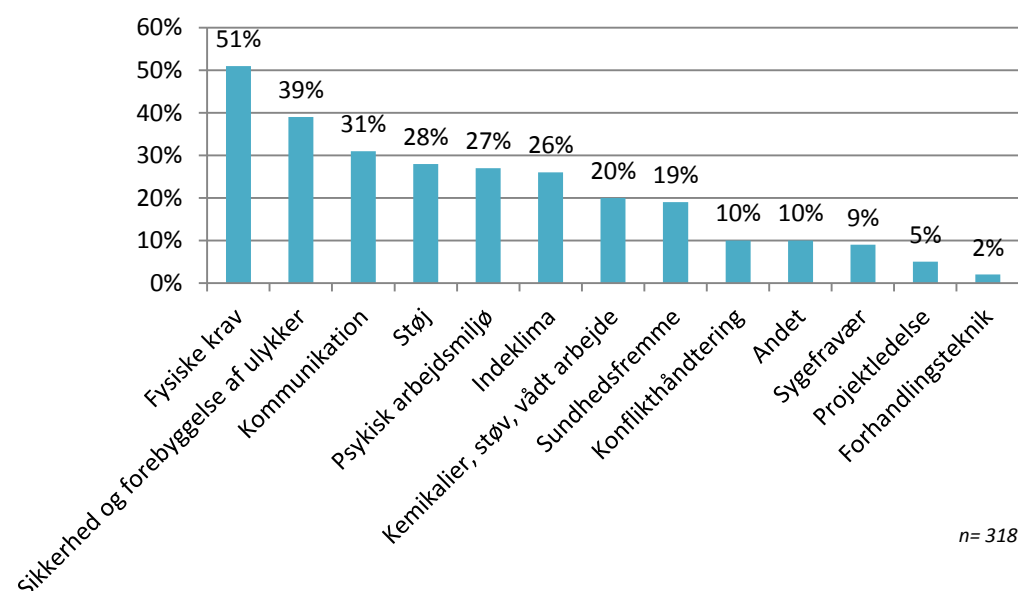
Note: Analysen er foretaget på virksomhedsniveau for virksomheder, der *ikke* har opstillet nogen mål for det kommende års arbejdsmiljøarbejde.

Der opstilles konkrete mål for de drøftede emner

Som forventet er det kun en vis andel af de drøftede emner, der bliver opstillet konkrete mål for, idet drøftelserne forventes både at dække arbejdsmiljøproblemer og arbejdsmiljøemner, hvor virksomheden ikke vurderer, at der er problemer. Som det ses af figur 4.5, opstiller virksomhederne mål inden for langt de fleste arbejdsmiljøemner.

Figuren viser procentandel for, hvor mange virksomheder der har opstillet mål inden for et givent arbejdsmiljøområde, af de virksomheder der har opstillet mål. Virksomheder, der ikke har opstillet nogen mål for det kommende år inden for de givne områder, er således ikke inkluderet.

Figur 4.5: Hvilke arbejdsmiljøemner er der opstillet konkrete mål for?



Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget som summen af emner, hver virksomhed har angivet, at der er opstillet konkrete mål for, dvs. hvis minimum én af respondenterne i virksomheden har angivet, at der er opstillet mål for emnet, er det med i tabellen. Kun virksomheder, der har gennemført den årlige drøftelse, er med i analysen.

Som det ses af figur 4.5, opstiller virksomhederne oftest mål inden for emnerne 'Fysiske krav i arbejdet' (51 %), 'Sikkerhed og forebyggelse af ulykker' (39 %), 'Kommunikation' (31 %), 'Støj' (28 %) og 'Psykisk arbejdsmiljø' (27 %). Det er interessant at sammenligne med, hvilke emner der oftest bliver drøftet (jf. figur 13), som er 'Fysiske krav i arbejdet' (71 %), 'Psykisk arbejdsmiljø' (62 %), og 'Sikkerhed og forebyggelse af ulykker' (57 %). De emner, der bliver drøftet, hænger således godt sammen med, hvilke emner der bliver opstillet mål for, når der er tale om arbejdsmiljøområder, som er lette at formulere mål for – Fysiske krav i arbejdet samt Sikkerhed og forebyggelse af ulykker. Disse områder er lette for virksomhederne at sætte mål for, da det kan konkretiseres og let lader sig integrere i den øvrige systematik i arbejdet og arbejdsgange. Psykisk arbejdsmiljø diskuteres på 62 % af virksomhederne til den årlige drøftelse, men kun på 27 % af virksomhederne opstilles der mål inden for dette område.

Opsatte mål udmøntes i planer og konkrete initiativer

I langt de fleste tilfælde udmøntes de opsatte mål i planer og i konkrete initiativer på virksomhederne. Tabel 4.3 viser, hvor mange virksomheder, der har svaret, at der *I høj grad* eller *I nogen grad* udarbejdes planer og iværksættes konkrete initiativer inden for forskellige arbejdsmiljøområder, forudsat at virksomheden har fastsat mål for det pågældende arbejdsmiljøområde.

Som det ses af tabellen, er der størst sandsynlighed for, at de opsatte mål udmøntes i planer og konkrete initiativer inden for 'Fysiske krav i arbejdet', 'Sikkerhed og forebyggelse af ulykker' samt 'Kemikalier, støv, vådt arbejde', hvor 90 % eller flere svarer, at de omsatte mål i høj grad eller i nogen grad er omsat til planer og konkrete initiativer.

Trods udsving er det samlede billede, at de opstillede mål i vid udstrækning udmøntes i planer og konkrete initiativer inden for samtlige arbejdsmiljøemner. Ovenstående vidner dog om, at der er en tendens til, at mål inden for, hvad man kan kalde mere håndgribelige emner såsom 'Fysiske krav i arbejdet' samt 'Sikkerhed og forebyggelse af ulykker' i højere grad bliver udmøntet i planer og konkrete initiativer, end det er tilfældet for emner som 'Kommunikation' og 'Psyisk arbejdsmiljø'.

Tabel 4.3: I hvor høj grad er de fastsatte mål omsat til planer og konkrete initiativer?

	I høj grad / I nogen grad		
	Planer	Initiativer	Signifikant sammenhæng
Psyisk arbejdsmiljø	85 %	84 %	*
Sundhedsfremme	84 %	84 %	*
Fysiske krav	90 %	91 %	*
Støj	86 %	88 %	*
Indeklima	80 %	83 %	*
Sikkerhed og forebyggelse af ulykke	92 %	94 %	*
Kemikalier, støv, vådt arbejde m.m.	90 %	90 %	*
Sygefravær	89 %	81 %	*
Projektledelse	-	-	
Konflikthåndtering	71 %	70 %	*
Forhandlingsteknik	-	-	
Kommunikation	82 %	84 %	*
Andet	81 %	80 %	*
Gennemsnit	86 %	85 %	

Kilde: Oxford Research 2013.

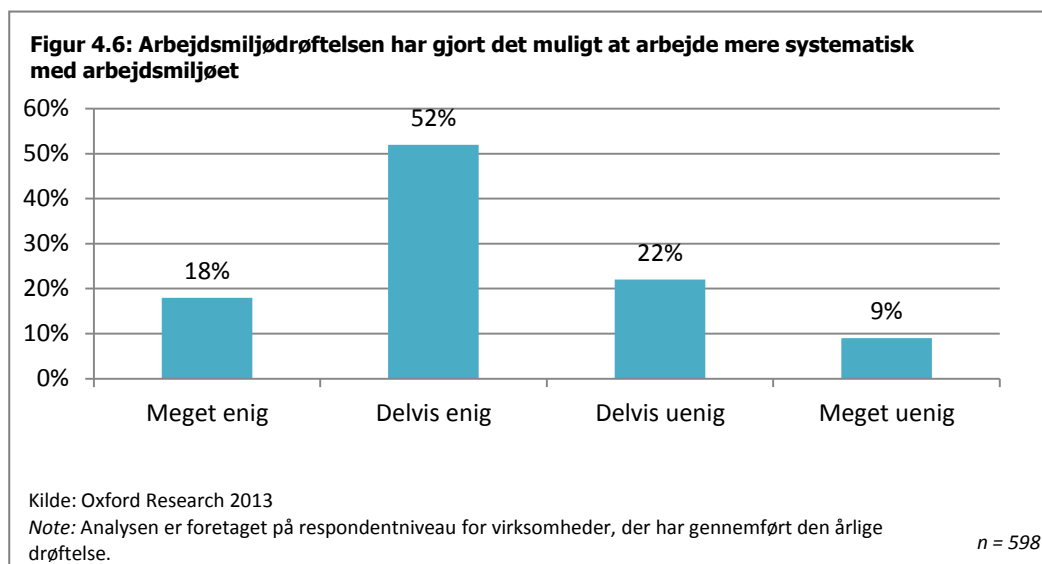
Note: Analysen er foretaget på virksomhedsniveau for virksomheder, der har angivet, at de har opstillet konkrete mål for arbejdsmiljøarbejdet. For områderne Projektledelse og Forhandlingsteknik er der besvarelser fra under 5 % af virksomhederne, hvorfor tallene ikke er medtaget i tabellen.

Der findes en klar sammenhæng mellem, om der udarbejdes planer, og om der iværksættes konkrete initiativer inden for de arbejdsmiljøområder, hvor virksomhederne opstiller mål. Sammenhængen er signifikant for samtlige områder, jf. tabel 4.3.

At der er en så tydelig sammenhæng mellem udarbejdelse af planer og iværksættelse af konkrete initiativer indikerer, at når virksomhederne opstiller mål, så udmøntes disse også i planer og konkrete initiativer, hvilket vidner om systematik i arbejdsmiljøarbejdet.

Respondenterne vurderer, at arbejdsmiljødrøftelserne giver mulighed for større systematik

Respondenterne er også specifikt blevet bedt om at vurdere, om arbejdsmiljødrøftelsen har gjort det muligt at arbejde mere systematisk med arbejdsmiljøet. Af figur 4.6 fremgår det, at 18 % af respondenterne er meget enige i, at arbejdsmiljødrøftelsen bidrager til større systematik, mens 52 % er delvist enige i dette udsagn. Samlet er der således 70 % af respondenterne, som finder, at arbejdsmiljødrøftelserne bidrager til øget systematik.



4.3 Er arbejdsmiljøarbejdet brancheafhængigt?

I dette afsnit vil det blive afdækket, om der er forskelle på bygge- og anlægsarbejdsvirksomheder og virksomheder inden for øvrige brancher i forhold til, hvordan de arbejder med deres arbejdsmiljøarbejde.

Arbejdsmiljøemner

Hvilke emner, der bliver drøftet i virksomhederne til de årlige drøftelser, viser sig at være brancheafhængigt. Dette er forventeligt, idet der er arbejdsmiljøområder, hvor der er større problemer inden for specifikke brancher. Da bygge- og anlægsbranchen er et særligt fokus i denne undersøgelse, er det relevant at afdække, om der er nogle emner, der drøftes mere eller mindre inden for bygge- og anlægsbranchen.

Af tabel 4.4 ses det, at flere bygge- og anlægsvirksomheder end virksomheder inden for de øvrige brancher drøfter emnerne: 'Fysiske krav', 'Sikkerhed og forebyggelse af ulykker', 'Støj' samt 'Kemikalier, støv og vådt arbejde'. Til gengæld drøfter bygge- og an-

lægsvirksomhederne sjældnere end øvrige virksomheder 'Psyisk arbejdsmiljø' og 'Konflikthåndtering'. Ligeledes er der færre bygge- og anlægsvirksomheder, der drøfter 'Indeklima' end virksomheder inden for de øvrige brancher.

Tabel 4.4: De drøftede arbejdsmiljøområder inden for bygge- og anlæg og øvrige brancher

	Bygge- og anlæg	Øvrige brancher	Signifikant forskel
Psyisk arbejdsmiljø	49 %	65 %	*
Sundhedsfremme	34 %	34 %	
Fysiske krav	80 %	69 %	*
Støj	54 %	42 %	*
Indeklima	23 %	56 %	*
Sikkerhed og forebyggelse af ulykke	75 %	52 %	*
Kemikalier, støv, vådt arbejde m.m.	52 %	28 %	*
Sygefravær	15 %	18 %	
Projektledelse	12 %	10 %	
Konflikthåndtering	12 %	23 %	*
Forhandlingsteknik	5 %	5 %	
Kommunikation	35 %	44 %	
Andet	4 %	7 %	
N=	112	411	

Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget som summen af emner, hver virksomhed har angivet som drøftet, dvs. hvis minimum én af respondenterne i virksomheden har angivet at emnet er drøftet, er det med i tabellen. Kun virksomheder, der har gennemført den årlige drøftelse, er med i analysen.

Drøftelsernes indhold

Der er ligeledes andre forhold, hvor bygge- og anlægsbranchen adskiller sig fra de øvrige brancher. I forhold til risikovurdering indgår disse oftere i drøftelserne på bygge- og anlægsvirksomheder (76 %), end det er tilfældet for virksomheder inden for de øvrige brancher (61 %) ⁹. Forskellen er statistisk signifikant. Dertil drøfter flere af bygge- og anlægsvirksomhederne også behovet for kompetenceudvikling (52 %) end de øvrige brancher (37 %) ¹⁰. Datagrundlaget giver desværre ikke mulighed for at dykke ned i, *hvorfor* kompetenceudvikling øjensynligt står stærkere i bygge- og anlægsbranchen. En uddybning heraf ville kunne give inspiration til, hvordan øvrige brancher kan øge deres fokus på koblingen mellem arbejdsmiljøarbejde og kompetenceudvikling.

⁹ Tallene er ikke vist i tabel/figur.

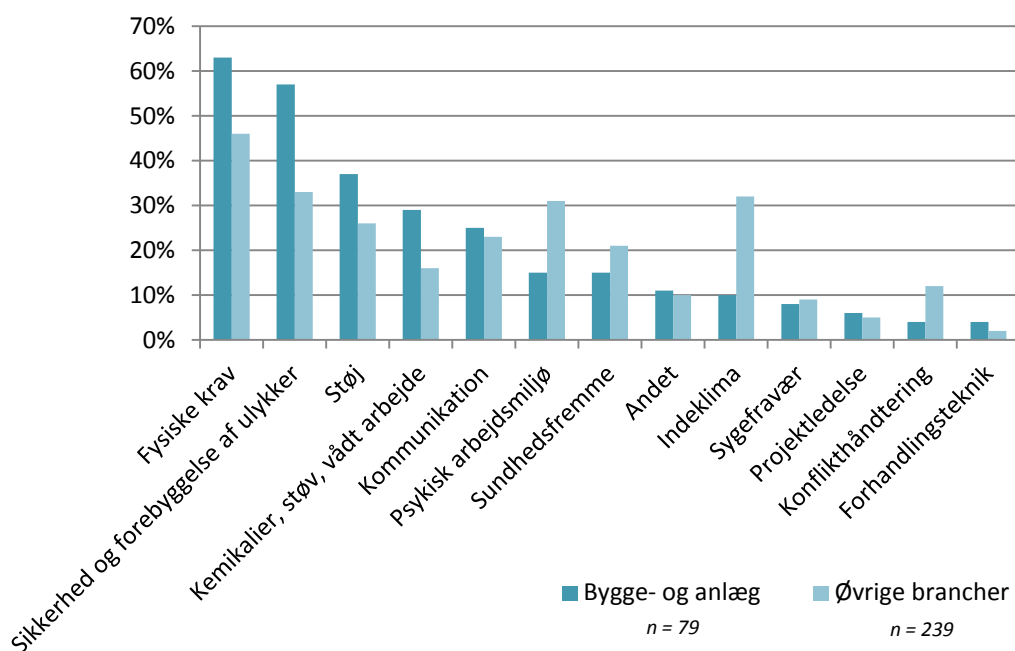
¹⁰ Tallene er ikke vist i tabel/figur.

Der er imidlertid ingen signifikant forskel mellem brancherne i forhold til, om APV eller resultaterne af sidste års drøftelse inddrages i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

I forhold til om virksomhederne opstiller mål for de drøftede emner, finder evaluatoren, at flere bygge- og anlægsvirksomheder opstiller mål for de drøftede emner end virksomheder fra de øvrige brancher. Inden for bygge- og anlægsbranchen har 20 % af virksomhederne *ikke* opstillet mål for det kommende år, mens dette gør sig gældende for 35 % af virksomhederne fra de øvrige brancher¹¹. Der er ingen forskel mellem brancherne i forhold til, *hvorfor* virksomhederne ikke har opstillet nogen mål for det kommende år.

Ligesom der findes en forskel i, hvilke emner brancherne drøfter på den årlige arbejdsmiljødrøftelse, er der også forskel på, hvilke områder de opsætter mål for, da disse to faktorer hænger nøje sammen. Derfor finder evaluatoren også, at de arbejdsmiljøområder, flest af bygge- og anlægsvirksomhederne opstiller mål for, er: 'Fysiske krav', 'Sikkerhed og forebyggelse af ulykker' samt 'Støj', jf. figur 4.7.

Figur 4.7: Hvilke arbejdsmiljøemner er der opstillet konkrete mål for? – fordelt på bygge- og anlæg og øvrige brancher



Kilde: Oxford Research 2013.

Note: Analysen er foretaget på virksomhedsniveau for virksomheder, der har angivet, at de har opstillet konkrete mål for arbejdsmiljøarbejdet.

Ligesom der er sammenhæng mellem, hvilke arbejdsmiljøemner bygge- og anlægsvirksomhederne drøfter, og hvilke områder der opsættes mål for, er der også sammenhæng mellem, hvilke områder der udarbejdes planer og iværksættes konkrete initiativer for. Det samme gør sig gældende, når der kigges separat for øvrige brancher.

¹¹ Tallene er ikke vist i tabel/figur.

4.4 Opsummering

Systematik i arbejdsmiljøarbejdet blev indledningsvis beskrevet dels som inddragelse af kompetenceudvikling, risikovurderinger og APV i drøftelserne samt opfølgning på forudgående arbejdsmiljødrøftelser, dels som udpegning af fokusområder, opstilling af mål, udarbejdelse af planer og iværksættelse af initiativer.

Selvom forholdsvis få virksomheder har angivet, at emnevalget skyldes konkrete problemer, anfører en betragtelig andel, at såvel APV og risikovurdering indgår i drøftelsen. Dette vurderes at være et klart tegn på systematik. Resultaterne tyder dog på, at inddragelsen af APV og risikovurdering sker som handlingsorientering frem for problemidentifikation. Det findes ligeledes, at risikovurderinger inddrages oftere i drøftelserne på bygge- og anlægsvirksomhederne, end det er tilfældet på virksomheder i de øvrige brancher.

Systematikken understøttes yderligere ved, at når der opstilles mål for arbejdsmiljøarbejdet, følges dette op af en handlingsplan samt konkrete initiativer. 67 % af de virksomheder, der tidligere har gennemført den årlige drøftelse, følger ydermere op på sidste års drøftelse som en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Der er således flere fund, der peger på, at den systematik, den årlige arbejdsmiljødrøftelse har til hensigt at bibringe virksomhederne, også lykkes. Dog er kompetenceudvikling som middel et opmærksomhedsområde, idet under halvdelen inddrager dette aspekt i deres drøftelse. Der er flere virksomheder inden for bygge- og anlægsbranchen, der drøfter kompetenceudvikling til den årlige arbejdsmiljødrøftelse, end det er tilfældet på de øvrige virksomheder.

Det vurderes samtidig, at systematikken i forhold til udvælgelse af fokusområder kan skærpes, idet emnerne sjældent drøftes, fordi der er faktiske problemer, eller på baggrund af at der følges op på resultaterne af sidste års drøftelse. Udpegning af fokusområder sker primært ud fra prioritering hos ledelse, samt om emnet indgår i virksomhedens planlægning af driften. Emnevalget viser dermed en vis systematik, idet den høje forekomst af begrundelser i emnets driftsmæssige betydning dels tolkes som en indikation for systematik, dels tolkes som en indikation af, at arbejdsmiljøarbejdet indgår i virksomhedens strategiske overvejelser. Desuden tolkes ledelsens prioritering ligeledes som en indikation for et strategisk valg i forhold til drøftelsens indhold.

Endelig vurderer respondenterne selv, at arbejdsmiljødrøftelserne gør det muligt for virksomhederne at arbejde mere systematisk med arbejdsmiljøet.

Overordnet finder evaluator, at de virksomheder, der gennemfører arbejdsmiljødrøftelser, arbejder systematisk med arbejdsmiljøarbejdet, idet de virksomheder i høj grad også følger op på drøftelserne samt opstiller mål for arbejdsmiljøarbejdet, som udmøntes i planer og iværksættelse af konkrete initiativer.

Kapitel 5. I hvilket omfang vurderer virksomheden (respondenten), at de principper, der ligger bag kravene om den årlige drøftelse, bidrager til, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer bedre?

Spørgsmålet om, hvorvidt de nye AMO-regler er en effektiv samfundsmæssig regulering, der fører arbejdsmiljøet fra sidevogn til at være en del af kernen i virksomhedernes drift og udvikling, afhænger af, om virksomhederne reagerer i overensstemmelse med intentionerne i lovændringen. Virksomhedernes reaktioner afhænger i høj grad af, om de centrale aktører oplever AMO-reglerne som mere meningsfulde end tidligere lovgivning.

Arbejdstilsynet har derfor et ønske om at få afdækket, i hvilket omfang virksomhederne vurderer, at de principper, der ligger bag kravene om den årlige drøftelse, bidrager til at arbejdsmiljøarbejdet fungerer bedre?

For at kunne evaluere om AMO-reglerne virker efter hensigten, er det derfor vigtigt at afdække, i hvilket omfang medarbejder- og ledelsesrepræsentanter i virksomhederne deler regelgrundlagets præmisser. Dvs. fører den ændrede form til en ændret arbejdsmiljøforståelse?

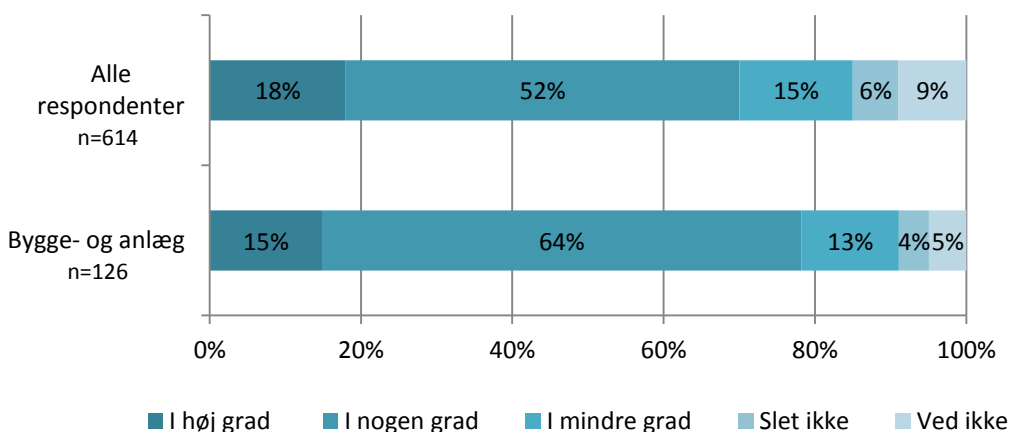
I dette afsnit afsøges respondenternes vurdering af regelsættet og de hensigter, der ligger bag. Dette sker via respondenternes vurdering af en række aspekter af de principper og hensigter, som regelgrundlaget bygger på.

De nye regler giver gode rammer for at tilrettelægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt

Som det ses af figur 5.1, vurderer de fleste af respondenterne (70 %), at de nye regler i høj grad eller i nogen grad har givet virksomheden gode rammer til at tilrettelægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt.

Samme tendens gør sig gældende for bygge- og anlægsbranchen, hvor 79 % af respondenterne 'i høj grad' eller 'i nogen grad' vurderer, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har givet virksomheden gode rammer til at tilrettelægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt.

Figur 5.1: Formålet med de nye regler er at give arbejdspladserne/virksomhederne gode rammer til at tilrettelægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt. I hvor høj grad synes du, det er lykket?



Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget på respondentniveau på baggrund af de virksomheder, der har gennemført den årlige drøftelse.

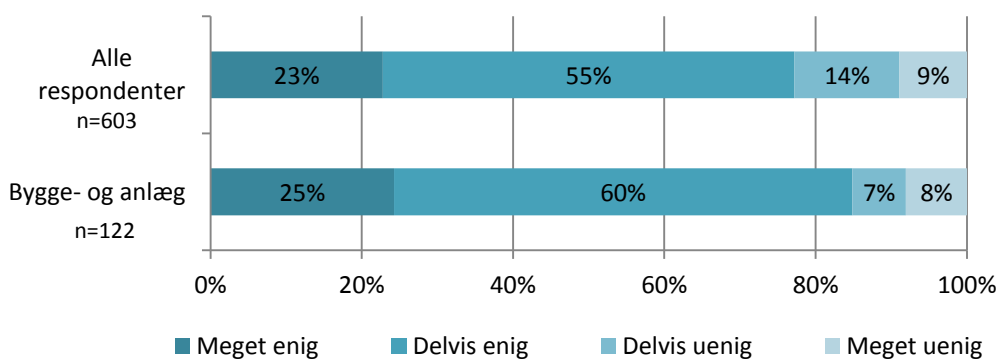
De årlige arbejdsmiljødrøftelser påvirker virksomhedernes arbejdsmiljø positivt

I forhold til at vurdere, om *de principper, der ligger bag kravene om den årlige arbejdsmiljødrøftelse, bidrager til, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer bedre*, er det relevant ligeledes at undersøge, hvordan respondenterne vurderer, at de årlige arbejdsmiljødrøftelser påvirker virksomhedens arbejdsmiljøarbejde. I det følgende afsøges respondenternes vurdering af de årlige arbejdsmiljødrøftelsers indvirkning på arbejdsmiljøarbejdet ud fra forskellige parametre.

Som det ses af figur 5.2, er 78 % af respondenterne 'meget enige' eller 'delvist enige' i, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har givet et større fokus på arbejdsmiljø end tidligere.

Samme tendens gør sig gældende for bygge- og anlægsbranchen, hvor 85 % er 'meget enige' eller 'delvist enige' i, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har givet et større fokus på arbejdsmiljø end tidligere

Figur 5.2: Arbejdsmiljødrøftelserne har givet et større fokus på arbejdsmiljø end tidligere



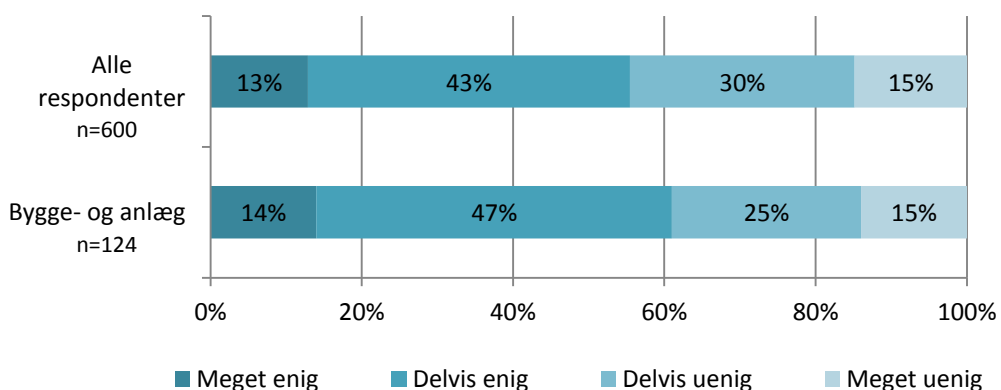
Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget på respondentniveau på baggrund af de virksomheder, der har gennemført den årlige drøftelse.

Til gengæld er der langt færre respondenter, der vurderer, at de årlige arbejdsmiljødrøftelser har sat nye arbejdsmiljøemner på dagsordenen. 56 % af respondenterne svarer, at de er 'meget enige' eller 'delvist enige' heri. Det er dog mere end halvdelen, der således vurderer, at der er blevet sat nye arbejdsmiljøemner på dagsordenen pga. de årlige drøftelser, jf. figur 5.3.

Samme tendens gør sig gældende for bygge- og anlægsbranchen, hvor 61 % er 'meget enige' eller 'delvist enige' i, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har betydet, at der er blevet sat nye arbejdsmiljøemner på dagsordenen pga. de årlige drøftelser.

Figur 5.3: Arbejdsmiljødrøftelserne har sat nye arbejdsmiljøemner på dagsordenen

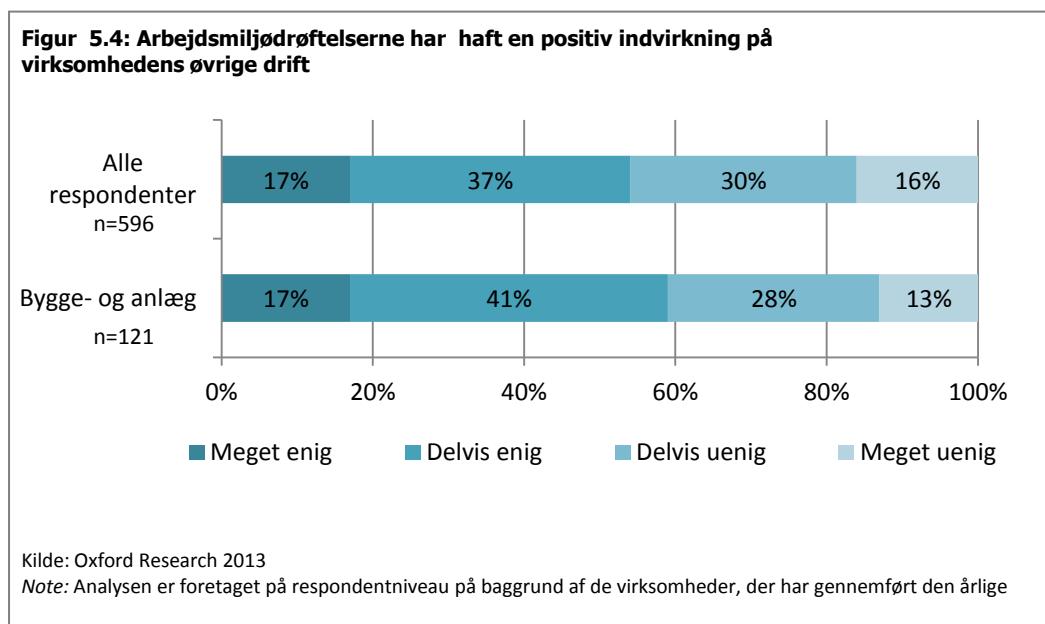


Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget på respondentniveau på baggrund af de virksomheder, der har gennemført den årlige

Ligeledes angiver mere end halvdelen af respondenterne (54 %), at de er meget enige eller enige i, at de årlige arbejdsmiljødrøftelser har haft en positiv indvirkning på virksomhedens øvrige drift, jf. figur 5.4.

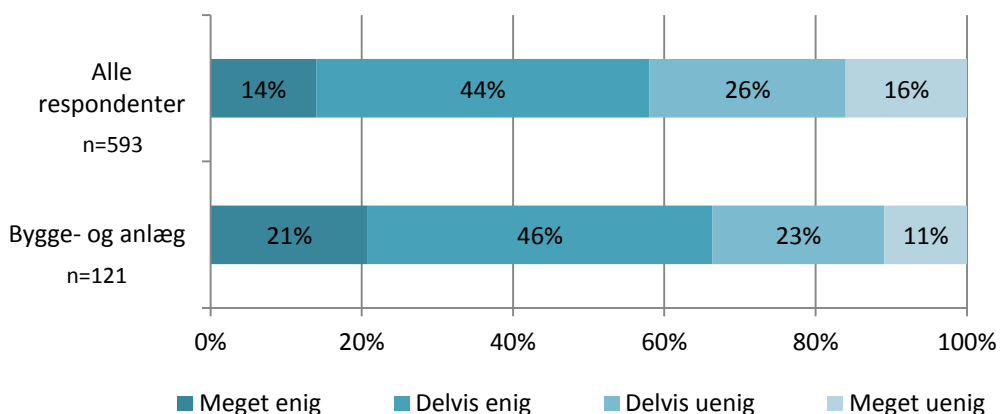
Samme tendens gør sig gældende for bygge- og anlægsbranchen, hvor 59 % er meget enige eller delvist enige i, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har haft en positiv indvirkning på virksomhedens øvrige drift.



Som det ses af figur 5.5, er der 58 % af respondenterne, der er 'meget enige' eller 'delvis enige' i, at de årlige arbejdsmiljødrøftelser har ført til, at virksomheden har opsøgt ny viden om arbejdsmiljø.

Samme tendens gør sig gældende for bygge- og anlægsbranchen, hvor 67 % er 'meget enige' eller 'delvis enige' i, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har givet et større fokus på arbejdsmiljø end tidligere.

Figur 5.5: Arbejdsmiljødrøftelserne har ført til, at vi har opsøgt ny viden om arbejdsmiljø



Kilde: Oxford Research 2013

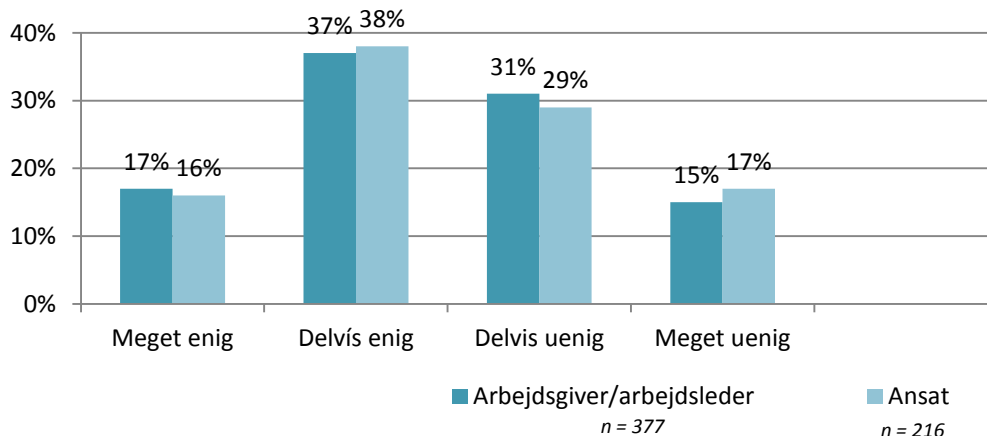
Note: Analysen er foretaget på respondentniveau på baggrund af de virksomheder, der har gennemført den årlige

Samlet giver resultaterne et billede af, at respondenterne i virksomhederne anser de nye regler som en god ramme for arbejdsmiljøarbejdet, der giver arbejdsmiljøarbejdet et øget fokus. Desuden vurderer respondenterne, at arbejdsmiljødrøftelserne i nogen grad fører til, at nye arbejdsmiljøemner tages op, samt at virksomheden får ny viden inden for arbejdsmiljø. Sidst men ikke mindst anfører mere end halvdelen, at regelsættet har en positiv indvirkning på virksomhedens drift. Det indikerer, at drøftelserne bidrager til, at arbejdsmiljøet bliver tænkt ind i virksomhedens drift.

Ingen forskel på medarbejder- og ledelsesbesvarelser

Ovenstående tal viser resultater på vurderingsspørgsmål samlet for medarbejdere- og ledelsesbesvarelser. Evaluator har derfor ligeledes fundet det relevant at afdække, om der er forskel på hhv. medarbejder- og ledelsesrepræsentanternes besvarelser. Evaluator finder *ingen* statistisk signifikante forskelle på medarbejdernes og ledelsens svar på disse spørgsmål. I figur 5.6 ses et eksempel på svarfordelingen mellem medarbejder- og ledelsesrepræsentanter.

Figur 5.6: Arbejdsmiljødrøftelserne har haft en positiv indvirkning på virksomhedernes øvrige drift (alle brancher samlet)



Kilde: Oxford Research 2013

Note: Analysen er foretaget på respondentniveau på baggrund af de virksomheder, der har gennemført den årlige drøftelse.

Godt med en årlig arbejdsmiljødrøftelse

Respondenterne blev ligeledes bedt om at beskrive, hvad den årlige arbejdsmiljødrøftelse har betydet for virksomhedens arbejdsmiljøarbejde. Langt de fleste er positive i forhold til, hvad den årlige arbejdsmiljødrøftelse bidrager med i virksomhederne. De vurderer, at der er kommet større fokus på arbejdsmiljø og de arbejdsmiljøproblemer, der kan være i virksomheden. Ligeledes vurderer de, at alle i virksomheden involveres mere i arbejdsmiljøarbejdet. I tabel 5.1 er fremhævet eksempler på positive kommentarer givet om den årlige arbejdsmiljødrøftelses betydning for arbejdsmiljøarbejdet.

Tabel 5.1: Positive kommentarer til den årlige arbejdsmiljødrøftelse

"Alle har mulighed for at komme til orde med deres synspunkter omkring arbejdsmiljøet"

"Alle i virksomheden har fået fokus på arbejdsmiljø og sikkerhed"

"Den har betydet, at vi har fået en mere præcis klarlægning af, hvor vi skal være opmærksomme"

"Det betyder, at der er skabt en ramme for, at der kan tales højt og åbent om de udfordringer, der kan være"

Kilde: Oxford Research 2013

Der er dog også respondenter, der er negativt indstillede over for den årlige arbejdsmiljødrøftelse. De vurderer, at virksomheden ingen arbejdsmiljøproblemer har, eller at de allerede er opmærksomme på arbejdsmiljøet og forholder sig løbende til eventuelle problemer, hvorfor kravet om den årlige arbejdsmiljødrøftelse bliver en ekstra, unødvendig byrde for dem. I tabel 5.2. er fremhævet eksempler på negative kommentarer givet om den årlige arbejdsmiljødrøftelses betydning for arbejdsmiljøarbejdet.

Tabel 5.2: Negative kommentarer til den årlige arbejdsmiljødrøftelse

"Det har ikke betydet det store, da vi i vores daglige arbejde ALTID har været opmærksomme på sikkerhed, ordentlige arbejdsrutiner og en ordentlig omgangstone. Derfor har de nye regler ikke ændret vores hverdag"

"Synes det er en ekstra pålagt arbejdsbyrde, da vi ikke havde problemer med arbejdsmiljøet"

"Har været opmærksomme på dette emne i alle år, nu skal der bare bruges mere planlagt tid på dette, og det betyder mindre omsætning på bundlinjen – da vi er en lille virksomhed, skal der ikke så meget til, at omsætningen falder"

"Vi er en lille virksomhed, hvor vi dagligt tager hånd om de problemstillinger, der måtte forefindes. Vi venter IKKE med at diskutere/agere på ting, som kunne forbedre/påvirke arbejdsmiljøet til den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Er der uhensigtsmæssigheder, så bliver det bragt op straks og forsøgt løst"

Kilde: Oxford Research 2013

5.1 Opsummering

Langt de fleste respondenter vurderer, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse bidrager positivt til virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

Respondenterne vurderer, at *de principper, der ligger bag kravene om den årlige arbejdsmiljødrøftelse, bidrager til, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer bedre*. 70 % af respondenterne vurderer, at de nye regler i høj grad eller i nogen grad har givet virksomheden gode rammer til at tilrettelægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt.

På en række parametre vurderer mere end halvdelen af respondenterne ligeledes, at de årlige arbejdsmiljødrøftelser påvirker virksomhedens arbejdsmiljøarbejde i en positiv retning. De samme tendenser gør sig gældende for bygge- og anlægsbranchen, dog er respondenterne inden for bygge- og anlægsbranchen en tand mere positive end de gennemsnitlige tal for alle respondenter.

I forhold til respondenternes kommentarer til, hvad den årlige arbejdsmiljødrøftelse har betydet for virksomhedens arbejdsmiljøarbejde, er langt de fleste respondenter positive over for, hvad den bidrager med. Fx vurderer de, at der er kommet større fokus på arbejdsmiljø, og at alle i virksomheden involveres mere i arbejdsmiljøarbejdet. Der er dog også respondenter, der er negativt indstillede over for den årlige arbejdsmiljødrøftelse. De vurderer, at de ingen arbejdsmiljøproblemer har, eller at de allerede er opmærksomme på arbejdsmiljøet og forholder sig løbende til eventuelle problemer, hvorfor kravet om den årlige arbejdsmiljødrøftelse bliver en ekstra, unødvendig byrde for dem.

Kapitel 6. Konklusion

Nærværende rapport har til formål at stille skarpt på implementering og effekt af de nye AMO-regler i små virksomheder.

Undersøgelsen besvarer følgende fire undersøgelsesspørgsmål:

1. Fører gennemførsel af den årlige drøftelse til, at flere medarbejdere bliver involveret i arbejdsmiljøarbejdet?
2. Fører gennemførsel af den årlige drøftelse til, at virksomheden arbejder mere systematisk med sit arbejdsmiljø?
3. I hvilket omfang bliver de drøftede emner omsat til konkrete arbejdsmiljøinitiativer på virksomheden?
4. I hvilket omfang vurderer virksomheden (respondenten), at de principper, der ligger bag kravene om den årlige drøftelse, bidrager til, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer bedre?

I dette afsnit vil der blive samlet op på undersøgelsens resultater, og resultaterne vil blive perspektiveret til forandringsteorien for undersøgelsen, som er præsenteret i afsnit 1.1.

Afholdelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Den grundlæggende antagelse bag AMO-reglerne er, at der med fleksibilitet i forhold til, hvordan virksomhederne afholder den årlige arbejdsmiljødrøftelse, i højere grad opnås en organisering og et indhold i arbejdsmiljøarbejdet, som tilgodeser den enkelte virksomheds arbejdsmiljøforhold. Hvilken form, arbejdsmiljødrøftelserne antager, forventes at afhænge af virksomhedens vilkår. Flexibiliteten i organiseringen forventes at gøre det lettere for virksomhederne at efterleve kravene i reglerne og dermed at øge sandsynligheden for, at virksomhederne gennemfører en årlig arbejdsmiljødrøftelse.

Forud for besvarelsen af de fire undersøgelsesspørgsmål er det relevant at fremhæve, at undersøgelsen viser, at 62 % af virksomhederne har gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse, og at dette er tilfældet for 68 % af bygge- og anlægsvirksomhederne. Som beskrevet i metodeafsnittet skal dette resultat tolkes med øje for risikoen for selektionsbias, hvor virksomheder, som ikke har gennemført drøftelsen, kan antages at være mindre villige til at udfylde spørgeskemaet.

Sammenlignes der med VAI-data ser det ikke ud til, at der er sket en udvikling på dette område, idet VAI-undersøgelsen finder, at 64 % af virksomhederne med 1-9 ansatte har svaret, at 'Repræsentanter for medarbejdere og ledelse inden for det seneste år har drøftet indholdet af det kommende års samarbejde om sikkerhed og sundhed'. Nærværende undersøgelse viser, at 56 % af virksomhederne har gennemført den årlige drøftelse inden for det seneste år.

For at give et billede af drøftelsernes form, kan det fremhæves, at drøftelserne oftest foregår som selvstændige møder eller i forlængelse af et andet møde, dvs. at de mere alternative og fleksible mødeformer via mail, internet m.v. ikke anvendes i nævneværdig grad. Ligeledes kan det fremhæves, at der er en større sandsynlighed for, at virksomheden gennemfører den årlige drøftelse, hvor der er udpeget en arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentant og/eller en tillidsrepræsentant på virksomheden.

Der er en bred involvering i arbejdsmiljødrøftelserne

På 85 % af virksomhederne deltager alle eller hovedparten af medarbejderne i den årlige drøftelse. Det er således undtagelsen, at involvering i arbejdsmiljødrøftelsen uddelegeres til én eller flere medarbejdere, typisk en arbejdsmiljørepræsentant. Dette gælder også for bygge- og anlægsvirksomheder, hvor der ellers var en formodning om, at de mange skiftende udearbejdspladser ville gøre en bred medarbejderinvolvering mindre sandsynlig, fordi reglerne kræver, at der på udearbejdspladser med mere end fem medarbejdere, eller som varer i mere end 14 dage, etableres en arbejdsmiljøgruppe.

Udearbejdspladser viser sig alene at have betydning for bredden i medarbejderinvolveringen, hvis hovedparten af medarbejderne arbejder på udearbejdspladser.

Resultaterne viser desuden, at arbejdsgiver selv deltager i arbejdsmiljødrøftelserne i 83 % af virksomhederne, og billedet er igen det samme for bygge- og anlægsvirksomheder, hvor hele 93 % af arbejdsgiverne selv deltager. Dette tillægges positiv betydning, idet det tolkes som en prioritering af drøftelsen fra arbejdsgiverens side. Resultaterne viser ligeledes, at i de fleste tilfælde involveres alle medarbejdere samt ledelsen i opfølgningen på de mål, der opstilles på drøftelserne inden for alle brancher.

Bygge- og anlægsbranchen var formodet at være en betydende kontekstfaktor, hvilket resultaterne ikke understøtter i forhold til involvering i arbejdsmiljødrøftelserne. Derimod er der en sammenhæng mellem virksomhedens størrelse, og hvor mange medarbejdere der deltager i drøftelsen. Jo mindre virksomhed, desto oftere deltager alle eller hovedparten af medarbejderne i drøftelsen.

Samlet vurderes arbejdsmiljødrøftelserne ud fra ovenstående at have en bred involvering af medarbejdere og arbejdsgiver selv, hvilket svarer til hensigten bag den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Hvorvidt involveringen er bredere end tidligere, kan alene vurderes på baggrund af respondenternes egen oplevelse. 50 % af respondenterne vurderer, at arbejdsmiljødrøftelserne har ført til en bredere involvering end tidligere.

Arbejdsmiljødrøftelserne systematiserer arbejdsmiljøarbejdet

De årlige arbejdsmiljødrøftelser har til hensigt at tilføre arbejdsmiljøarbejdet en systematik i kraft af en årlig tilbagevendende drøftelse med opstilling af mål, valg af indsatser og opfølgning på tidligere opstillede mål.

I nærværende undersøgelse findes, at valg af emner i arbejdsmiljødrøftelsen oftest beror på ledelsens prioritering. Hvad der dog er mere interessant for vurdering af, hvorvidt regelsættet lever op til hensigten, er, at udvælgelsen næsten lige så ofte beror på, at emnet indgår i planlægningen af virksomhedens daglige drift. Dette peger på en vis systematik i arbejdsmiljøarbejdet. Det vurderes derfor, at systematikken i forhold til udvælgelse af fokusområder kan skærpes, idet udpegning sjældent skyldes, at der følges op på resultaterne af sidste års drøftelse, eller at der har været konkrete problemer i virksomheden, der kræver handling.

Det vurderes overordnet, at drøftelserne indeholder en systematisering af arbejdsmiljøarbejdet. Denne vurdering bygger på, at APV og risikovurderinger indgår i drøftelserne, at der opstilles mål, samt at der udarbejdes planer og iværksættes initiativer for at opnå målene. Dertil vurderer respondenterne også, at arbejdsmiljødrøftelserne bidrager til systematisering. Således finder 70 % af respondenterne, at drøftelserne i høj grad eller i nogen grad giver øget mulighed for systematik. Resultaterne viser desuden, at 67 % af de virksomheder, der tidligere har afholdt drøftelse, har inddraget resultaterne af sidste års drøftelse i den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Dette indikerer ligeledes systematik, hvorfor det er et opmærksomhedspunkt, at der ikke er flere af virksomhederne, der inddrager resultaterne af det foregående års drøftelser. Inddragelse af kompetencebehov i forhold

til arbejdsmiljøarbejdet i den årlige drøftelse er ligeledes et udtryk for systematik, hvorfor det er et yderligere opmærksomhedspunkt, at under halvdelen af virksomhederne indtager dette i den årlige drøftelse.

Drøftelserne omsættes til handling

Ovennævnte systematisering ses konkret ved, at de emner, der drøftes, følges op med opstilling af mål. Der udarbejdes planer for, hvordan målene opnås, og der iværksættes konkrete initiativer.

Når sammenhængen mellem planer for opfyldelsen af de fastsatte mål og iværksættelse af konkrete initiativer afdækkes, findes en klar sammenhæng mellem, om der udarbejdes en plan, og om der iværksættes et konkret initiativ. Undersøgelsen viser således, at der i høj grad sker en omsætning af de emner, der drøftes på den årlige arbejdsmiljødrøftelse til det konkrete arbejdsmiljøarbejde mellem drøftelserne. Således fører den årlige drøftelse overordnet til systematisering af samt handling i forhold til arbejdsmiljøarbejdet på virksomhederne.

Principperne bag de nye AMO-regler bidrager positivt til arbejdsmiljøarbejdet

Undersøgelsen viser, at de nye regler giver de små virksomheder gode rammer til at tilrettelægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt. På en række parametre vurderer mere end halvdelen af respondenterne, at de årlige arbejdsmiljødrøftelser påvirker virksomhedens arbejdsmiljøarbejde i en positiv retning.

Respondenterne vurderer, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse betyder, at der er kommet større fokus på arbejdsmiljø på virksomheden, og at alle på virksomheden involveres mere i arbejdsmiljøarbejdet. Der er dog også respondenter, der vurderer, at de allerede er opmærksomme på arbejdsmiljøet og forholder sig løbende til eventuelle problemer, hvorfor kravet om den årlige arbejdsmiljødrøftelse bliver en ekstra, unødvendig byrde for dem.

Forandringsteorien

I afsnit 1.1. er der fremstillet en forandringsteori, der beskriver den forandringsproces, som de nye AMO-regler forventes at føre til. I denne arbejdsrapport har fokus været at teste disse forventninger.

Forandringsteorien bidrager ligeledes til at kunne udlede, om (og hvor) der sker implementeringsfejl, eller om der er tale om egentlige teorifejl, hvis forventningerne på baggrund af analyserne viser sig ikke at holde stik.

Der er påvist den grundlæggende implementeringsfejl, at ikke *alle* virksomheder gennemfører arbejdsmiljødrøftelsen. Der er ikke herudover konstateret implementeringsfejl.

Undersøgelsen giver et overordnet billede af, at de nye regler for de årlige arbejdsmiljødrøftelser vurderes at føre til en bredere involvering af medarbejderne og arbejdsgivere i arbejdsmiljøarbejdet, at arbejdsmiljødrøftelserne medvirker til at systematisere arbejdsmiljøarbejdet, og at de årlige arbejdsmiljødrøftelser omsættes til handling. Tillige vurderer virksomhederne, at principperne bag de nye AMO-regler bidrager positivt til arbejdsmiljøarbejdet på virksomhederne.

På de virksomheder, hvor den årlige arbejdsmiljødrøftelse gennemføres (62 % for alle virksomheder og 68 % for bygge- og anlægsvirksomhederne), følges drøftelser op med mål, planer og initiativer og fører således til handling i arbejdsmiljøarbejdet. Men der er stadig en stor andel af virksomheder, som ikke gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Om disse virksomheder på trods heraf arbejder systematisk med arbejdsmiljøarbejdet, kan nærværende undersøgelse ikke sige noget om.

Forandringsteorien præsenterer en række kontekstfaktorer, som blev forventet at have betydning for implementeringen samt virkningen af AMO-reglerne. Evalueringen viser, at dette alene kan påvises i forhold til forandringsteoriens to første led, nemlig indsats (gennemføres arbejdsmiljødrøftelserne) og aktivitet (indhold på drøftelserne samt involvering af medarbejdere/ledelse), mens der ikke er fundet kontekstpåvirkning på virkningen heraf i forhold til output (om der opstilles mål), outcome (om der iværksættes planer og initiativer) og impact (om arbejdsmiljøet forbedres).

Det er interessant, at organisering i form af arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter har en positiv betydning for arbejdsmiljødrøftelsens gennemførelse. Ligesom virksomhedens størrelse har det. Øvrige kontekstfaktorer kan ikke påvises at have betydning, selvom der kunne være en antagelse om, at branche ville påvirke, hvorvidt arbejdsmiljødrøftelserne bliver gennemført, og hvor mange medarbejdere, der bliver involveret i drøftelserne. Forud for undersøgelsen var forventningen, at færre bygge- og anlægsvirksomheder ville afholde drøftelsen og involvere færre medarbejdere i drøftelsen grundet omfanget af udearbejdspladser. Denne forskel på brancher findes ikke i undersøgelsen. Branche viser sig derimod – ikke overraskende – at have betydning for, hvilke emner der indgår i drøftelserne, og dermed hvilke emner virksomhederne arbejder med i deres arbejdsmiljøarbejde. Således fokuserer bygge- og anlægsvirksomhederne i mindre grad end øvrige virksomheder på 'Psyisk arbejdsmiljø' og fokuserer i stedet primært på 'Fysiske krav i arbejdet' samt 'Sikkerhed og forebyggelse af ulykker'.

Besvarelser fra henholdsvis medarbejdere og ledelse

For samtlige analyser i rapporten er der testet for forskelle mellem besvarelser fra henholdsvis medarbejdere og ledere. Der findes ingen forskelle i besvarelserne. Derfor er de fleste af analyserne opgjort på virksomhedsniveau, idet mange af de undersøgelses-spørgsmål, arbejdsrapporten besvarer, er faktuelle spørgsmål for at afdække, hvordan de små virksomheder arbejder med arbejdsmiljøet inden for de nye AMO-regler.